

جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق

أثر الحكم الجزائري على مسار الموظف العام
(دراسة مقارنة)

أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:

من إعداد الطالبة:

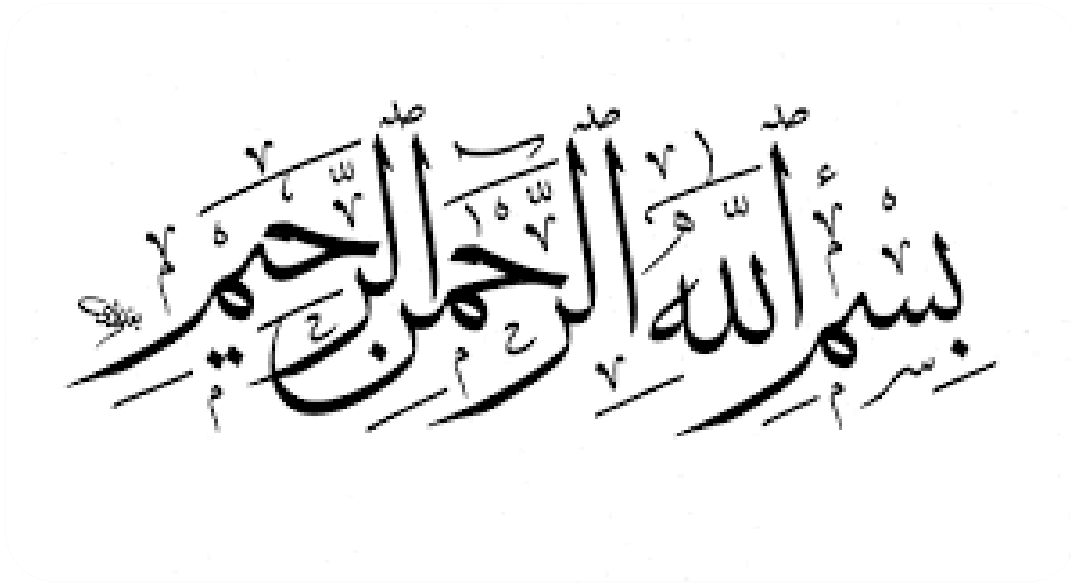
بن طيفور نصر الدين

العيفاوي صبرينة

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ/د بن قطاية يونس
مشرفا و مقررا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ/د بن طيفور نصر الدين
عضوا مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر "أ"	د/ رزيق عادل
عضوا مناقشا	المركز الجامعي النعامة	أستاذ محاضر "أ"	د/ عمراني كمال الدين

السنة الجامعية: 2021/2020



شكر و عرفان

و من حق النعمة الذكر، و أقل جزاء للمعروف الشكر ...
فبعد شكر المولى عز وجل، المتفضل بجليل النعم، و عظيم
الجزاء ...

يجدر بي أن أتقدم ببالغ الامتنان، و جزيل العرفان إلى من وجهني
، و علمني و أخذ بيدي في سبيل انجاز هذا البحث .. و أخص بذلك
المشرف ، الأستاذ الدكتور: بن طيفور نصر الدين، الذي قوم، و تابع، و
صوب ، بحسن إرشاده لي في كل مراحل البحث و الذي وجدت في
توجيهاته حرص المعلم ، التي تؤتي ثمارها الطيبة بإذن الله.
كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل الأستاذة أعضاء لجنة المناقشة ،
الأستاذ الدكتور: بن قطاية يونس من جامعة تلمسان ، و الدكتور: رزيق
عادل من جامعة بسكرة

و الدكتور عاراني كمال الدين من المركز لجامعي النعامه على
جهودهم في قراءة الرسالة و تصويبها
و تحملهم عناء المناقشة ، فجزاهم الله عني خير الجزاء ...
كما أحمل الشكر و العرفان إلى كل من أمدني بالعلم، و المعرفة، و
أسدى لي النصحو التوجيه، و إلى ذلك الصرح العلمي الشامخ متمثلاً في
جامعة أبي بكر بلقايد و أخص بالذكر كلية الحقوق و العلوم السياسية و
القائمين عليها ...

كما أتوجه بالشكر إلى كل من ساندني بدعواته الصادقة، أو تمنياته
المخلصة ...

أشكرهم جميعاً و أتمنى من الله عز وجل ان يجعل ذلك في موازين
حسناتهم

إهداء

إلى من تعهداني بالتربية في الصغر، وكانا لي نبراساً يضيء فكري بالنصح
والتوجيه في الكبر أبي و أمي، أطال الله في عمرهما
إلى من كان لي سند في انجاز هذا البحث إلى زوجي
حفظه الله

إلى ثمرة حياتي إيمان انصاف و يحي جواد حفظكما الله
إلى من أمدوني بالعون ، إخوتي ، و أخواتي و كل العائلة الكبيرة
رعاهم الله

إلى كل من علمني حرفاً، و أخذ بيدي في سبيل تحصيل العلم، و المعرفة.
إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي، و نتاج بحثي المتواضع.

مقدمة

من المتعارف عليه أن بداية نشأة الوظيفة العمومية كانت عبارة عن صلة بين الحاكم والمحكوم، يقوم فيها الأول بتوجيه أوامر ينفذها الثاني دون مناقشة حتى وإن كانت تتضمن مخالقات صارخة ويكون المحكوم عرضة للطرد والفصل متى أراد الحاكم ذلك، ويتجسد هذا الأسلوب في نظم الحكم المطلقة أو المستبدة والتي إندثرت بإندثار حكم الملكيات.

هذه الأنظمة المستبدة إستحال معها وضع نظام تأديبي، فالحاكم كان يتمتع بكل السلطات مجتمعة، فهو من يشرع القوانين ويراقب تنفيذها ويعاقب كل من يخالفها، وقد كانت العلاقة التي تربط بين الرئيس والمرؤوس علاقة ثقة يبقى فيها الأخير في وظيفته إذا كان محل ثقة أما إذا أخل بها فمصيره هو العزل من الوظيفة، فالدولة في تلك الحقبة كانت لا تتدخل لإشباع حاجات مواطنيها بل يقومون بأنفسهم بذلك وإن فعلت فهو من قبيل التبرع والتسامح، إلا أن هذا الحال لم يستمر بل انتفض الشعب على هذه الأنظمة وفككتها وتحولت إلى أنظمة ديمقراطية إنتهجت في بادئ الأمر النظام الإشتراكي والتي تحولت أغلبها الى النظام الرأسمالي هذه الأنظمة الحديثة إهتمت بالوظيفة العمومية وأولت لها عناية خاصة تناسب تلك المكانة التي يحتلها الموظف في تنظيم الدولة.

وقد أصبح قطاع الوظيفة العمومية من بين أهم المؤسسات التي تقوم عليها الدولة في ظل التطورات التي يشهدها العالم إضافة الى زيادة سكان الدولة وزيادة حاجاتهم وهو الأمر الذي أدى إلى ضرورة تطوير القطاع ليتولى مهمة السهر على خدمة المواطنين، كما تعد منظومة الوظيفة العمومية الحجر الأساس الذي تقوم عليه كل دولة

مقدمة

لتدبير وتنظيم أمورها وذلك بالإستعانة بهذه الفئة والذين يعتبرون الركيزة الأساسية لسير مؤسسات الدولة إضافة الى باقي الوسائل، وعرف قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر عدة تحولات وتطورات مسته إلى غاية اعتماد القانون الحالي المعمول به، حيث سمح القانون رقم 157/62 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما كان متعارضا مع السيادة الوطنية بتطبيق قانون الوظيفة الرنسي لسنة 1959 إلى غاية صدور أول قانون للوظيفة العمومية في الجزائر وهو الأمر رقم 133/66⁽¹⁾ والذي كرس مجموعة من المبادئ التي تضمن إستقرار وتوازن الخدمة العمومية واستمراريتها إضافة الى تكريس مبدأ الديمقراطية والمساواة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية، ثم تلى ذلك صدور القانون رقم 12/78⁽²⁾ الذي وحد عالم الشغل الجزائري حيث يطبق على طائفة الموظفين الإداريين وكذا العمال في القطاع الاقتصادي، إلا أن استحالة تطبيق نظام واحد على قطاعين مختلفين الأول ذو طابع اداري والثاني ذو طابع اقتصادي تجاري أدى الى صدور المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية⁽³⁾، ثم صدور الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية⁽⁴⁾ الذي جاء متماشيا مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تمر بها الدولة والتي تتماشى ومقتضيات الدولة الحديثة ويبقى هذا القانون ساري المفعول إلى يومنا هذا.

¹ الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.

² قانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 اوت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، عدد 32، الصادرة بتاريخ 8 اوت 1978.

³ المرسوم رقم 59/85، المؤفي 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

⁴ الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

مقدمة

ونظرا لما تكتسيه الوظيفة من أهمية خاصة وأن حسن تنظيمها ينعكس إيجابا على الدولة، الأمر الذي دفع بالمشرع إلى ضرورة تعديل النصوص القانونية للوصول الى قانون ينظم الجهاز الوظيفي كهيكل إداري من جهة ووضعية الموظف العام من جهة أخرى يطلق عليه بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، إضافة الى وجود نصوص خاصة تنظم قطاعات أخرى في الدولة منها قطاع الصحة العمومية، التربية والتعليم والتعليم العالي، كلها تخضع لقانون الوظيفة العمومية كمبدأ عام.

ويحتل الموظف مكانة هامة في الأنظمة القانونية المقارنة منها النظامين المصري والفرنسي، حيث أولاه المشرع إهتماما واسعا عن طريق تكريس ترسانة من النصوص القانونية تقرر له مجموعة الحقوق وترتب عليه مجموعة من الواجبات، كما اعتبر حق تولي الوظائف العامة من بين الحقوق المكفولة دستوريا فالمواطنون متساوون في الحقوق والواجبات ولكل مواطن الحق في ممارسة الوظيفة⁽¹⁾ إذا توافرت فيه الشروط القانونية لتوليها كالجنسية والصلاحية البدنية والسن القانونية⁽²⁾، إلا أن هذه العلاقة ليست أبدية فلا بد أن تنتهي سواء برغبة، أو تنتهي بإرادة الإدارة لأسباب معينة منها نقص لياقته الصحية وبلوغه سن التقاعد أو بالحكم عليه جزائيا وهو موضوع بحثنا.

هذا وقد كفلت أغلب التشريعات الوظيفية حقوق للموظف العام تقابلها واجبات تقع على عاتقه فبعد أن كفل له حقه في مباشرة الوظيفة العمومية في ظروف حسنة وكذا تمتعه بالحقوق المالية وحقه في الراحة من وقت لآخر، حملته أيضا مجموعة من الالتزامات يستوجب عليه مراعاتها أثناء تأديته لوظيفته منها أن يكون أميناً وشريفاً وأن يكون محايدا إضافة الى ضرورة التزامه بالسر المهني والحفاظ على ممتلكات الإدارة⁽³⁾ هذا التوازن بين الحقوق والواجبات الذي أقرته غالبية التشريعات رأته فيه انعكاسا إيجابيا على قطاع الوظيفة العامة حيث يرفع من وتيرة تقديم الخدمات للجمهور.

¹ المادة 67 من الدستور الجزائري الجريدة الرسمية العدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

² المادة 75 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل15 يوليو 2006 .

³ المواد من 40 الى 51 من الأمر 03/06

مقدمة

وبالنظر للمكانة الهامة التي يحتلها الموظف العام والوظيفة العمومية في التشريعات الداخلية اهتمت أيضا بذلك المواثيق والاتفاقيات الدولية فمنها ما كرسه بصفة عامة كالإعلان العالمي لحقوق الانسان الذي خول للفرد الحق في تقلد الوظيفة العمومية وكذا توفير له شروط العمل العادلة والمرضية إضافة الى الحماية من البطالة⁽¹⁾، ومنها ما أكد عليه بصفة خاصة كالنظام الاداري لموظفي المحكمة الجنائية الدولية⁽²⁾.

هذا فيما يخص حماية الموظف العام دوليا، أما بالنسبة للوظيفة العمومية كتتنظيم إداري فقد اهتمت أيضا المواثيق الدولية بحماية كرامتها من سلوكات الموظف غير المشروعة، وتتجسد هذه الحماية بصفة خاصة من خلال إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والتي أعتمدت بسبب قلق المجتمع من خطورة هذه الظاهرة والمخاطر التي تترتب عليها التي تمس بإستقرار المجتمعات وأمنها مما يقوض مؤسسات الديمقراطية وقيمها والقيم الأخلاقية والعدالة ويعرض التنمية المستدامة وسيادة القانون للخطر، هذا إضافة إلى تأثير حالات الفساد على الإستقرار السياسي للدولة كل هذا أدى إلى تحريك الدول للتعاون على منعها ومكافحتها⁽³⁾.

ولما كان الموظف العام شخصا طبيعيا قد يرتكب أفعالا يعاقب عليها القانون تختلف طبيعتها باختلاف وضعيته فمنها ما يعاقب عليه قانون الوظيفة العمومية ومنها ما يكون محل متابعات جزائية بموجب قانون العقوبات حيث يكون هنا مسؤولا عن سلوكه الذي أتاه، ولما كانت المتابعة الجزائية تقوم بإرتكاب أحد الأفعال المنصوص عليها في قانون العقوبات فإن المتابعة التأديبية تقوم إذا أخل الموظف العام بأحد الواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة ذلك أن مسألة تأديب الموظف العام من بين الموضوعات الهامة

¹ المادة 21 و المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 الف د-3 المؤرخ في 10 كانون الأول/ديسمبر 1984

² النظام الاداري لموظفي المحكمة الجنائية الدولية(مرفق للوثيقة IA/ICC/2005/003)، أعتمد من طرف جمعية الدول الأطراف في الدورة الرابعة في 28 تشرين الثاني/نوفمبر-3 كانون الأول/ديسمبر 2005

³ أنظر الفقرات الأولى من ديباجة إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المعتمدة بموجب قرار الجمعية للأمم المتحدة رقم 4/58 المؤرخ في 31 تشرين الأول / أكتوبر 2003.

مقدمة

التي تكفل الأداء الجيد للوظيفة، فشعور الموظف بالرقابة عليه يؤدي به إلى القيام بوظيفته على أحسن وجه، وأحيانا قد يرتكب الموظف العام سلوكا يخالف الواجبات الوظيفية ويشكل في نفس الوقت فعلا يجرمه قانون العقوبات فتقوم بذلك المسؤولية الجزائية والتأديبية معا عن نفس الفعل المرتكب.

ويعد تأديب الموظف العام من بين المواضيع الهامة التي لا تتجزأ عن النظام الوظيفي حيث يعتبر التأديب من بين الوسائل التي تلجأ إليها الإدارة لمسائلة كل من يخرج عن حدود الواجبات المقررة قانونا لضبط سلوك الموظف، كما تتجلى هذه الأهمية في تشعب هذا الموضوع حيث يشمل مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى حماية الوظيفة العامة من إستغلال الموظف، كما تهدف أيضا الى حماية الموظف من تعسف الإجراءات التأديبية المتبعة ضده عن طريق تمكينه من مجموعة من الضمانات عند تأديبية، وتحتل الضمانات بشكل عام مكانة هامة في كل النظم القانونية العقابية بغض النظر عن النظام المطبق في الدولة سواء كان نظاما رئاسيا أو قضائيا أو شبه قضائي، فلا بد من توفير عوامل لفعاليتها ونجاحه لتحقيق أكبر قدر من العدالة، هذه الضمانات التأديبية يجب أن تتوفر في المتابعة التأديبية للموظف العام، وقد خول له المشرع مجموعة من الضمانات السابقة على توقيع الجزاء والمعاصرة له واللاحقة على توقيعه الهدف منها منع إنحراف السلطة التأديبية وتعسفها عند إتخاذ الجزاء، فسلطة التأديب هي سلطة مقيدة وليست مطلقة.

ومن المسلم به فقها هو إستقلال كل من المسؤوليتين التأديبية والجزائية هذا الإستقلال يقوم على طبيعة كل منهما⁽¹⁾، فالهدف من الأولى هو تحميل الموظف مسؤولية إهماله ورعونته للحفاظ على المرفق العام أما الثانية فالغرض منها هو إقرار العدالة وتوقيع العقوبة على المجرم بإسم المجتمع طبقا لخاصية القاعدة في حد ذاتها، فالإختلاف بين طبيعة النظامين أدى بنا في هذا الصدد إلى التساؤل عن إمكانية وجود انفصال بين المسؤوليتين حتى وإن قامتا عن نفس السلوك ذلك كنتيجة للغاية المتوخاة من سن هذه القواعد .

¹ سليمان الطماوي، القضاء الاداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص28.

مقدمة

فالموظف العام قد يصدر ضده حكما جزائيا يقضي بإدانته في جرم جنائي إرتكبه ولا يشكل إخلالا بواجباته الوظيفية، وبما أن الأحكام الجزائية قد تقضي إما بالبراءة أو بالإدانة، فقد يتأثر مركزه الوظيفي بذلك الحكم الجزائي، مما قد يؤثر كذلك على سير الدعوى التأديبية.

فقد تتأثر العلاقة الوظيفية بالمتابعة الجزائية عند صدور حكم جزائي يقضي بعقوبة سالبة للحرية تمنع الموظف من أدائه لمهامه الوظيفية حتى وإن كان الفعل المعاقب عليه لا يمس بالوظيفة ولا بواجباتها، كما أن المشرع لم يحسم مسألة إرتكاب الجرائم الجزائية أو الأخطاء المهنية أثناء أداء الوظيفة أو خارجها خاصة مع قلة وصعوبة التوصل الى الأحكام القضائية في الجزائر، فالموظف العام يعاقب عن أفعاله التي إرتكبها أثناء أو بمناسبة أدائه للوظيفة ولكن المشرع لم يوضح امكانية إمتداد المسائلة لتشمل تلك الأفعال التي لا علاقة لها بالوظيفة ولكنها تؤثر على سمعتها وشرفها هذا من جهة، من جهة أخرى أدى صدور ميثاق السلم والمصالحة الوطنية⁽¹⁾ في الجزائر إلى إثارة تلك العلاقة بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية، فقد نص المشرع صراحة على إمتداد إجراءات العفو إلى العقوبات التأديبية الناتجة عن المتابعة الجزائية الأمر الذي أثبت وجود علاقة بين كل من المتابعتين عند اتخاذ إجراء العفو الشامل أي العفو عن الجريمة ووضوح موقف المشرع الجزائري من ذلك.

وهناك من التشريعات نصت صراحة على أن الحكم الجزائي هو من الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف العام، إلا أن هذه التشريعات لم توضح طبيعة الأحكام الجزائية التي تنتهي بها الخدمة خاصة وأن بعض الأحكام يصدر مع تنفيذ العقوبة ضد المحكوم عليه، في حين قد يصدر البعض الآخر مع وقف تنفيذ العقوبة مما يسمح للموظف بمزاولة وظيفته بشكل عادي.

¹ أمر رقم 01/06 المؤرخ في 28 محرم عام 1427 الموافق ل 27 فبراير سنة 2006 يتضمن تنفيذ السلم والمصالحة الوطنية، الحريدة الرسمية، عدد 11.

مقدمة

ويكمن الهدف من الدراسة في محاولة تبيان موقف المشرع الجزائري من الآثار التي يربتها الحكم الجزائري على العلاقة الوظيفية في ظل الغموض الذي اكتنف بعض أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة، هذا الغموض الذي لحق ببعض النصوص القانونية مقارنة بما جاء في التشريعات الوظيفية المقارنة إستلزم منا ضرورة الوقوف عنده بالتحليل والنقد، هذا إضافة الى الميزة التي تتميز بها مواضيع القانون الإداري بصفة عامة وقانون الوظيفة العمومية بصفة خاصة، وإنطلاقا من مرونة القانون الإداري وجب علينا تحليل نصوص الأمر 03/06 للوقوف على الثغرات القانونية التي تؤثر سلبا قطاع الوظيفة العمومية مما جعله قاصرا في بعض الأحيان لتلبية الغرض الذي جاء من أجله. أما بالنسبة لسبب إختيارنا لهذا الموضوع فهو من بين المواضيع التي لم تلق اهتماما كافيا من

طرف الباحثين في الجزائر بالرغم مما يكتسبه من أهمية بالغة نظرا لمكانة الموظف في تنظيم الدولة واستمراريتها، إضافة الى رغبتنا في توسيع فكرة مدى ارتباط وتأثر العلاقة الوظيفية بكل من المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية، ناهيك عن العلاقة بين الجريمتين.

ومن هذا المنطلق تتمثل الإشكالية الرئيسية لموضوع بحثنا في:

ما مدى تأثير المسار الوظيفي للموظف العام بالأحكام الجزائية ؟ فهل يسأل على الأفعال التي تمس بكرامة الوظيفة أثناء تأديته لمهامه أم يتعدى ذلك حتى للأفعال التي يرتكبها خارج تأديته للوظيفة ،وما موقف التشريعات المقارنة من ذلك .

ويتفرع عن ذلك التساؤلات التالية:

- هل حسم المشرع الجزائري مسألة عزل الموظف العام كعقوبة تكميلية بشكل صريح في كل الجرائم الماسة بسمعة الوظيفة ؟ أم ترك أمر ذلك للسلطة التقديرية للقاضي، أم يبقى تقدير ذلك لسلطة التأديب.

مقدمة

- هل فرقت التشريعات الوظيفية بين الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة والأحكام

الصادرة بالبراءة وما مدى تأثيرها في قيام المسؤولية التأديبية.

للإجابة على الإشكالية السالفة الذكر والتساؤلات المرتبطة بها اعتمدنا بصفة أساسية على المنهج التحليلي وذلك بتحليل ما جاء في النصوص القانونية في التشريعين الجزائري والمصري مستعينين بما جاء في الأحكام القضائية، كما إستعنا أيضا بالمنهج المقارن وذلك بمقارنة أحكام القانون الجزائري بأحكام القانون المصري والإستعانة أحيانا بما جاء في القانون الفرنسي.

وقد إقتضت هذه الدراسة ضرورة اللجوء إلى فصل تمهيدي وبابين، عالجا في الفصل التمهيدي الأسباب القانونية والإدارية التي تنتهي بها خدمة الموظف العام، في حين تطرقنا في الباب الأول إلى ماهية كل من الجرائم الجزائية وكذا الأخطاء التأديبية وإجراءات التأديب الإداري وضمائنه إضافة الى الجزاءات التأديبية، أما الباب الثاني من هذه الدراسة فتطرقنا فيه إلى تأثير الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية وفرقنا فيه بين الأحكام الصادرة بالإدانة والصادرة بالبراءة ومدى تأثير العلاقة الوظيفية بالعقوبة الجزائية، وختمت هذه الدراسة بخاتمة تضمنت مجموعة النتائج وتوجت بمجموعة من التوصيات .

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

تمهيد وتقسيم

من المسلم به أن علاقة الموظف العام بالإدارة ليست علاقة أبدية فقد تطرأ عليها أسباب تأثر فيها إما بإنتهائها برغبة من الموظف أو برغبة من الإدارة، فقد أجمعت أغلب التشريعات الوظيفية على حصر الأسباب التي تنقطع بها خدمة الموظف إما بقوة القانون كبلوغ سن التقاعد وفقدان الجنسية والوفاة، أو تلك التي يمكن للإدارة أن تقوم بوضع حد للمسار الوظيفي للموظف وذلك بإنهاء خدمته لتوافر أسباب تحول دون الأداء الجيد للوظيفة مما يؤثر سلباً على نوع الخدمات المقدمة للجمهور، من بين هذه الأسباب المذكورة في قانون الوظيفة العمومية تمكين الإدارة من فصل الموظف أو إنهاء العلاقة بسبب عدم اللياقة الصحية ونقص كفاءته وكذا تسريحه من الخدمة بشرط عدم تعسفاً في اتخاذ قراراتها بإنهائها، وفيما يلي سنتطرق بالتفصيل إلى دراسة أسباب انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون في الفصل الأول حيث نعالج فيه انتهاء خدمته بقوة القانون في المبحث الأول، في حين نتطرق في المبحث الثاني إلى انتهاء خدمته بإرادة الإدارة .

المبحث الأول: إنهاء الخدمة بقوة القانون

هناك من الأسباب القانونية التي تنقطع بها العلاقة الوظيفية مما يترتب عليها انتهاء المسار المهني للموظف العام وتعتبر هذه الأسباب قانونية بحتة لا دخل لإرادة الموظف ولا لإرادة الإدارة فيها بل تترتب بقوة القانون، لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث معالجة انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون، فكل من بلغ سن التقاعد تعد خدمته منتهية قانوناً وهو ما سنفصله في المطلب الأول، وباعتبار أن من شروط تولية الوظائف العامة التمتع بالجنسية ففي حالة فقدانها يؤدي ذلك إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب سقوط شرط من شروط التوظيف وهو ما نعالجه في المطلب الثاني، في حين نتطرق في المطلب الثالث إلى الوفاة باعتبارها سبباً قانونياً لانقضاء العلاقة الوظيفية.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

المطلب الأول: بلوغ سن التقاعد

اتفقت أغلب التشريعات الوظيفية على اعتبار التقاعد من بين الأسباب أو الحالات العادية التي تنتهي بها خدمة الموظف العام، حيث حدد المشرع سنا قانونية يتعين عند بلوغها انتهاء خدمة الموظف فورا وبقوة القانون، سنتناول المقصود بسن التقاعد في المطلب الأول، ثم نتطرق إلى موقف كل من المشرع الجزائري والمصري فيما يخص هذه السن في المطلب الثاني.

الفرع الأول: مفهوم سن التقاعد

التقاعد أو الاحالة على المعاش هي مصطلحات تتضمن نفس المعاني وتؤدي نفس الغرض فقط اختلفت التشريعات الوظيفية في اطلاقها على من توافرت فيه الشروط اللازمة، فلماذا حدد المشرع هذه السن ليتعين عند بلوغها انتهاء خدمة العامل أو الموظف فورا.

إن الحكمة من تحديد هذه السن القانونية هو افتراض المشرع في الموظف حين قام بتوظيفه كامل اللياقة البدنية والصحية من أجل الأداء الكامل لمهامه ووظائفه لكن تقدمه في السن يحد من لياقته بحيث لا يضطلع بأدائها كما في السابق، فالموظف العام هو شخص طبيعي لا يبقى على حال واحدة من القدرة على العمل واحتماله والنهوض به على أكمل وجه فكلما طال به العمر ضعفت قدرته وقل إنتاجه⁽¹⁾، ولهذا العلة تم تقرير سن قانونية إذا بلغها الموظف العام تنتهي واجباته الوظيفية وهو سبب لا دخل لإرادة الموظف فيه بل يتحقق تلقائيا ببلوغه تلك السن.

فلا يخلو أي نظام وظيفي من اعتبار بلوغ سن التقاعد والاحالة على المعاش من الأسباب العادية المنهية لخدمة الموظف العام، فبلوغ سن التقاعد ليست سوى واقعة قانونية تنتهي بها خدمة الموظف العام فالأصل هو انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون بمجرد بلوغ تلك السن المحددة قانونا، ويترتب على ذلك أن صدور قرار بانتهاء الخدمة لا يكون له أي أثر فيما عدا الاعلان عن انتهاء تلك الخدمة او عن قرب انتهائها.

¹ زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة و القطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 09.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

غير أن المحكمة الإدارية في مصر أكدت الفكرة السابقة التي تقضي بأن خدمة الموظف العام تنتهي بقوة القانون عند بلوغه السن المقررة للتقاعد حيث اعتبرت القرار الصادر من الإدارة والمنهي لخدمة الموظف العام لبلوغه سن التقاعد لا يعتبر من القرارات الإدارية⁽¹⁾ التي تصدر عنها بسلطة تقديرية⁽²⁾ بل هو قرار تنفيذي⁽³⁾ حيث يجري الفصل من الخدمة لبلوغ سن التقاعد من المراكز القانونية المستمدة مباشرة من القوانين واللوائح دون حاجة إلى صدور قرار إداري بذلك، وقد توصلت المحكمة الإدارية العليا في مصر بأن الدعوى التي تقام للطعن في القرار المتعلق بإنهاء خدمة الموظف العام لبلوغه سن التقاعد هي من دعاوى التسوية⁽⁴⁾، هذه الأخيرة لا تخضع لتلك المواعيد المقررة لرفع دعوى إلغاء القرارات (دعاوى الإلغاء)، كما جاء في تسبيب نفس المحكمة بأن المركز القانوني المتعلق بإنهاء الرابطة الوظيفية لا علاقة له بالقرار الصادر عن جهة الإدارة والذي يقضي بإنهاء خدمة الموظف العام، إنما يقوم على واقعة قانونية هي بلوغ السن المقررة لترك الوظيفة والمحددة بشكل قانوني في كل تشريعات الوظيف العمومي أو العاملين المدنيين⁽⁵⁾.

¹ السيد محمد ابراهيم، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، الصادر بالقانون 46 لسنة 1964، دار المعارف، القاهرة 1966، ص 627.

² السلطة التقديرية يقصد بها منح المشرع لجهة الإدارة قدر من الحرية كي تباشر وظيفتها الإدارية على اكمل وجه وذلك عند اتخاذ القرارات وذلك في حالة غياب النص الذي ينظم تلك المسألة، سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 585.

³ القرار التنفيذي هو عبارة عن عمل قانوني يصدر عن سلطة إدارية بإرادتها المنفردة و له طابع تنفيذي، كما يطلق عليها اللوائح التنفيذية كونها تقوم بابرار الجزئيات والتفصيلات اللازمة لنفاذ القانون وتمنح للسلطة التنفيذية بحكم طبيعتها واتصالها المستمر بالجمهور، سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، طبعة 6، دار الفكر العربي، القاهرة، 1991، ص 473.

⁴ دعاوى التسوية والاستحقاق هي التي يكون موضوعها منازعة الموظف في الحقوق المالية للموظف وفي مدة خدمته، وهي دعاوى يستمد المدعي حقه منها من قاعدة تنظيمية أي من قانون أو لائحة، ومن ثم تكون سلطة الإدارة مقيدة فلا تملك المنح أو المنع إلا في حدود ما نص عليه القانون، ومن ثم فكلما كان القانون هو المصدر المباشر للحق كانت الدعوى تسوية لأن الإدارة في منحها لهذا الحق لا تصدر قرارات إدارية وإنما مجرد تعليمات وأوامر وإجراءات تنفيذية لا ترقى إلى مرتبة القرار الإداري، نقلا عن محمد صلاح ابو رجب ، اطلالة حول اجراءات الدعوى الادارية ،مركز الابحاث و الدراسات القانونية من رابط www.facebook.com/center.research.legal ، بتاريخ 2016/10/10.

⁵ السيد محمد ابراهيم، المرجع السابق، ص 627.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

الفرع الثاني: كيفية تحديد سن التقاعد

يعتبر سن الموظف أو العامل عند دخوله للخدمة هو المرجع الأساسي لتحديد سن التقاعد أو الاحالة على المعاش، حيث أن التحاق الموظف العام بوظيفته سواء عن طريق التعيين أو المسابقة يفرض عليه ايداع بعض الوثائق التي تثبت صلاحيته في تولي ذلك المنصب من بينها شهادة ميلاده إن توفرت وإن لم تتوفر أي وثيقة أخرى تثبت ذلك، لقد اعتمد المشرع المصري في تقديره لهذه السن على شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من دفتر قيد المواليد أو بقرار من القومسيون الطبي في حالة عدم التحصل على شهادة الميلاد⁽¹⁾.

والعلة من تحديد سن معينة للوظائف العامة هو أن هذه الأخيرة هي عبارة عن نوع من الولاية تمنح للموظف العام، هذا الأخير الذي يفترض فيه أن يكون جاهز لأداء الخدمة مما يلزم عليه أن يؤدي تلك الولاية على قدر من الخبرة والنضوج، على أن مرور السنين يحول دون بقاء الموظف على حالته السابقة فكلما طال به العمر قل إنتاجه وضعفت قدراته مما ينعكس على مردوده الوظيفي، إلا أن طبيعة بعض الوظائف تقتضي مرور الزمن لإكتساب الخبرة ومثال ذلك أساتذة الجامعات فخبرتهم تكتسب بمرور الزمن فبالرجوع للقانون الأساسي الذي ينظم هذه الوظيفة نجد أنه سمح لهذه الفئة بالإستمرار في تأدية الوظيفة حتى بعد بلوغ السن القانونية أي سن التقاعد⁽²⁾.

وكثيرا ما يخضع تحديد سن التقاعد للأوضاع الاقتصادية والسكانية في البلاد، فقد شهدت فرنسا سنة 1946 تخفيضا لسن التقاعد وذلك نتيجة للبطالة التي حدثت في ذلك الوقت حيث كان تعديل السن المقررة للإحالة على التقاعد موضوعا للعديد من التعديلات

¹ زكي محمد النجار، المرجع السابق، ص 15.

² إلا أنه صدر من قرار وزير التعليم العالي والبحث العلمي رقم 554/أ.خ.و/2019. المؤرخ في 19 أوت 2019، يحيل فيه الأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين وأسلاك الأساتذة الباحثين، الأساتذة، الأساتذة المحاضرين والأساتذة المساعدين والمعيدين، الذين بلغ سنهم خمسة وسبعون سنة كاملة عند تاريخ 2019/12/31 إلى التقاعد، وذلك تنفيذا لأحكام القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد .

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

والمداخلات المتتالية التي تفسر أو تعكس الظروف الاقتصادية والمالية والاجتماعية والسكانية للدولة⁽¹⁾، فكلما كان مركز الدولة الاقتصادي قويا كلما ارتفع السن القانوني لانتهاء الخدمة أو الاحالة على التقاعد والعكس كلما ضعف المركز الاقتصادي للدول سعت هذه الأخيرة الى تخفيض سن التقاعد وذلك من أجل التخلص من الأعباء المالية عن طريق التقليل من عدد الموظفين هذا من الناحية الاقتصادية، أما من الناحية السكانية فيلاحظ أنه كلما زاد عدد سكان الدولة كلما انخفض سن التقاعد وكلما قل عدد سكان الدولة كلما رفع سن التقاعد لأن الدولة قد لا تجد موظفين جدد يشغلون الأماكن الشاغرة. ومن مجمل ما سبق يمكن القول أن تحديد السن القانونية لانتهاء خدمة الموظف العام أو بلوغه سن التقاعد يخضع للظروف والمتغيرات التي تمر بها الدولة وبصورة خاصة تخضع لإحتياجات ومتطلبات الإدارة، فالدولة قد تضطر في بعض الأحيان إلى تحيين السن القانونية بما يتناسب وظروفها الاقتصادية والاجتماعية

أولاً: تحديد سن التقاعد في القانون الجزائري

نص المشرع الجزائري الى التقاعد ضمن أحكام قانون التقاعد حيث منح حق الاستفادة من هذا القانون⁽²⁾ لكل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أي كان قطاع النشاط الذي ينتمون اليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق⁽³⁾، كما يستفيد من الأداءات العينية الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل وفقا للشروط المحددة في التنظيم المعمول به⁽⁴⁾، كما يستفيد الأشخاص

¹ شهاب بن احمد بن علي الجابري، انتهاء خدمة الموظف العام والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها، دراسة مقارنة أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة 2007، ص 58.

² أنظر المادة 4 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية رقم 28 المعدل بالقانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.

³ أنظر المادة 3 من القانون رقم 11/83 المعدل و المتمم.

⁴ الفقرة الأولى من المادة 4 من نفس القانون

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

المذكورين أعلاه من أداءات التقديم المتمثلة في منحة الوفاة والعجز⁽¹⁾، أما بالنسبة لإجراءات الإستفادة وقائمة المستفيدين وكذا الشروط الخاصة لتطبيق هذه المادة فتتم بموجب مرسوم⁽²⁾.

أما حقوق التقاعد أو المعاش فتتمثل في معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول إضافة الى معاش منقول يتضمن معاش الى الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاشا لليتامى إضافة الى معاشات للأصول⁽³⁾ أما بالنسبة لشروط الاستفادة من المعاش فقد حدد المشرع الجزائري وجوب توقف استفادة العامل من معاش التقاعد على شرطين أساسيين هما بلوغ ستين سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين سنة بالنسبة للمرأة بطلب منها وقضاء مدة خمسة عشر سنة في العمل على الأقل⁽⁴⁾.

وحدد المشرع الجزائري سن الستين سنة للإحالة على المعاش كأصل عام أورد عليه مجموعة من الاستثناءات أولها تخفيض هذه السن بالنسبة للموظفات من النساء، ثم سمح كذلك للعمال الذين يعملون في ظروف تتميز بقدر من الضرر بالاستفادة من المعاش قبل بلوغهم سن الستين⁽⁵⁾، وتحدد قائمة المناصب التي تتميز بنوع من الضرر وكذا الأعمار المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب بموجب مرسوم⁽⁶⁾.

أما بالنسبة للموظفة التي تربي ولدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل فقد خول لها المشرع بموجب قانون التقاعد حق الاستفادة من تخفيض في سن التقاعد على

¹ الفقرة الثانية من نفس المادة.

² أنظر الفقرة الثالثة من نفس المادة.

³ انظر في ذلك المادة 5 من القانون رقم 12/83.

⁴ أنظر المادة 6 من نفس القانون و المعدلة بالمادة 2 من قانون رقم 15/16.

⁵ انظر الفقرة الأولى من المادة 7 من نفس القانون.

⁶ أنظر الفقرة الثانية من المادة 7 من نفس القانون.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود ثلاث سنوات⁽¹⁾، أما بالنسبة للعامل المصاب بالعجز التام والنهائي لا يشترط فيه إستيفاء شرط السن المحدد إذا لم يستوفي شروط الاستفادة من معاش العجز من باب التأمينات الاجتماعية⁽²⁾.

كما يمكن للعامل بعد بلوغه سن التقاعد أن يواصل نشاطه إن أراد ذلك في حدود خمسة سنوات أخرى ولا يمكن للهيئة المستخدمة خلال هذه الفترة أن تحيله الى التقاعد⁽³⁾. وقد نص المشرع في الفصل الثاني من القانون المتعلق بالتقاعد أحكاما خاصة بالمجاهدين حيث قرر أن العمال المجاهدون يستفيدون من تخفيض في السن المحددة قانونا يقدر بخمس سنوات⁽⁴⁾.

ثانيا: تحديد سن التقاعد في القانون المصري

حدد المشرع المصري السن التي تنتهي بها خدمة الموظف العام بستين عاما لإنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون، فإذا بلغ العامل أو الموظف ذلك السن وجب على الجهة الادارية التي يعمل فيها اصدار قرار بإحالة الى التقاعد من تحقق سبب التقاعد، وقد حدد المشرع اجراءات معينة تتبعها الادارة المعنية والتي يشغلها الموظف العام لإحالة الموظف العام الى التقاعد وهي كما يلي:⁽⁵⁾

حيث تعد ادارة الموارد البشرية في أول كل عام بيانا بأسماء الموظفين الذين سيبلغون السن المقررة لترك الخدمة خلال السنة تمهيدا لاتخاذ الاجراءات اللازمة لإصدار قرار انهاء الخدمة من السلطة المختصة أو من تفوضه اعتبارا ابتداء من اليوم التالي لبلوغه هذه السن.

¹ أنظر المادة 8 من قانون رقم 15/16.

² أنظر المادة 9 من نفس القانون.

³ أنظر في ذلك المادة 10 من نفس القانون.

⁴ أنظر المادة 21 من نفس القانون.

⁵ أنظر المادة 168 من اللائحة التنفيذية 1216 لسنة 2017.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

وتعلن إدارة الموارد البشرية الموظف بتاريخ بلوغه السن المقررة لترك الخدمة قبل بلوغها بشهرين على الأقل، كما يبلغ القرار الى الموظف وترسل الى رئيسه المباشر صورة منه مع حفظ صورة أخرى بملف الخدمة بعد التأشير عليها بما يفيد تسلم الموظف صورة من القرار أو امتناعه عن تسلمها.

ويذهب المشرع المصري الى أن سن الستين هو السن التقليدي في مصر الا أنهم لا يتفقون مع كون هذه السن ملائمة أو مناسبة للتقدم الكبير الذي مس القطاع الصحي وما نتج عنه من ارتفاع في متوسط الأعمار خاصة وأن أغلب الموظفين يحالون إلى التقاعد وهم يتمتعون بكامل قواهم الصحية ولذلك فإن إحالتهم على التقاعد يعتبر خسارة كبيرة بالنسبة للإدارة⁽¹⁾.

فالقاعدة العامة هي وجوب انتهاء خدمة العاملين بالحكومة والقطاع العام عند بلوغ العامل سن الستين عاما وهي من النظام العام وبالتالي لا يجوز الخروج عليها أو مخالفتها، وقد صدر في هذا الشأن قرار من اللجنة العليا للسياسات في 2/10/1985 قضى بحضر تعيين من يصل الى الستين من عمره في الحكومة أو القطاع العام ووحدات الحكم المحلي تحت أي مسمى كمستشار أو خبير⁽²⁾.

وقد أجاز المشرع المصري بعض الإستثناءات على القاعدة العامة التي تقضي بإنهاء خدمة الموظف العام عند بلوغه الستين عاما، حيث سمح للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة الموظف إلى المعاش المبكر بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على أن لا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن خمسة وخمسين سنة وأن تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش أقل من سنة⁽³⁾.

¹ شهاب بن احمد علي الجابري، المرجع السابق، ص 63.

² زكي محمد النجار، المرجع السابق، ص 12.

³ راجع بالتفصيل المادة 70 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

هذا بالنسبة لما يعرف بالتقاعد المسبق، إضافة إلى أنه توجد بعض النصوص الخاصة التي أجازت استمرار الموظف العام في وظيفته حتى بعد بلوغه سن الستين سنة، من ذلك ما قرره القانون رقم 19 لسنة 1973 حيث حدد سن التقاعد للعلماء خريجي الأزهر ومن في حكمهم خروجاً على القاعدة العامة التي تقضي بإحالة الموظف إلى المعاش في سن الستين، فيكون إحالة العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها والهيئات القضائية والجامعات والمعاهد العليا ومراكز البحوث وغيرها من الجهات إلى المعاش في سن الخامسة والستين، إذا كانوا من العلماء خريجي الأزهر الحاصلين على إجازة دار العلوم، أو خريجي دار العلوم الحاصلين على شهادة الثانوية الأزهرية، أو حاملي العالمية المؤقتة أو العالمية على النظام القديم غير المسبوقة بالحصول على الثانوية الأزهرية، الإجازة العالية في الدراسات الإسلامية والعربية⁽¹⁾، ويستفيد حملتها من ميزة انتهاء الخدمة إذا كانوا قد أعيد تعيينهم بها أو سويت حالتهم بمقتضاها أو أثناء الخدمة⁽²⁾.

والسؤال الذي يطرح في هذا الصدد حالة العامل الذي يطلب الإحالة على المعاش ويتزامن ذلك مع متابعة هذا العامل تأديبياً فهل يأخذ بطلب الإحالة على المعاش بعين الاعتبار أم لا؟

أجاب عن ذلك بعض من الفقه المصري بقوله أن هذا الطلب يخضع للقواعد العامة المعمول بها وبالتالي لا يقبل بسبب تحويله إلى المحاكمة التأديبية وفي حالة الحكم ببراءته يجوز للإدارة أن تمتنع عن إصدار قرار بقبول طلب الإحالة على المعاش إذا كانت سنه قد تجاوزت الستين أثناء محاكمته مادام خدمة العامل قد انتهت فعلاً لسبب آخر وهو بلوغه السن العادية والقانونية للإحالة على المعاش⁽³⁾.

¹ أنظر المادة الأولى من القانون رقم 19 لسنة 1973، بتحديد سن التقاعد للعلماء خريجي الأزهر ومن في حكمهم، المعدل بالقانونين رقمي 45 لسنة 1974 و 42 لسنة 1977.

² شهاب بن أحمد علي الجابري، المرجع السابق، ص 64، 65.

³ محمود صالح، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 1997، ص 935.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

من مجمل ما سبق يمكن القول بأن المشرع المصري منح إمكانية الإحالة على المعاش المسبق ثم قيد ذلك الحق بشرط قبول الجهة الادارية وأن لا يكون هذا الطلب مخالفا ومقتضيات المصلحة، من جهة أخرى يحق للعامل الذي انتهت خدمته ولم يكن قد بلغ سن الخامسة والستين طلب العودة الى منصبه وإستكمال المدة المتبقية لبلوغه الخامسة والستين، ويحق للعامل الذي انتهت خدمته في سن الستين على غير مقتضى أحكام القانون فيعد قرار إنهاء خدمته من القرارات الواجب التظلم منها وجوبا قبل رفع الدعوى⁽¹⁾.

كما يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن خمسة وخمسين سنة وألا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش أقل من السنة، وتسوى الحقوق التأمينية لمن يحال إلى المعاش على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الإجتماعي مضافا إليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية أو مدة سنتين أيها أقل⁽²⁾.

كما منح المشرع المصري للعامل إمكانية إنهاء خدمته قبل بلوغ سن خمسة وخمسين سنة بناء على طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية وفقا للضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية⁽³⁾.

¹ هذا وقد أوضحت ذلك المحكمة الادارية العليا في أحد أحكامها جاء فيه مايلي: "ومن حيث أنه عما ذكره الطاعن في تقرير طعنه من أن دعواه هي دعاوى التسوية التي لا تخضع للمواعيد المقررة لدعوى الالغاء فان هذا القول مردود بأن الطاعن انما يسعى الى اعادته للخدمة و بقاءه بها حتى سن الخامسة والستين، ولا يتسنى ذلك الا بإزالة اثار قرار انتهاء خدمته والذي فصم الرابطة الوظيفية القائمة بينه وبين الادارة، ولا تتحقق ازالة قرار انتهاء الخدمة الا بالالغاء القضائي أو السحب الاداري مما يقطع بأن دعوى المدعي هي في حقيقتها من دعاوى الالغاء الموجهة ضد قرار انتهاء خدمته و التي تخضع للمواعيد المقررة لدعاوى الالغاء بصفة عامة"، الصادر عن المحكمة الادارية العليا، نقلا عن محمود الصالح، نفس المرجع، ص 933.

² نصت المادة 95 مكرر قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة من 1978 الملغى بالقانون رقم 81 لسنة 2016.

³ أنظر المادة 95 مكرر 1 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة من 1978 .

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

من خلال ما سبق يمكن القول بأن المشرع المصري إستقر على أن السن القانونية للإحالة على المعاش هي سن الستين عاما كقاعدة عامة، ثم وضع لهذه القاعدة استثناءات تتمثل في إمكانية مد خدمة الموظف العام لما بعد الستين سنة في حالة الضرورة كما اشرنا سابقا، كما منح إمكانية الإحالة على المعاش قبل الستين سنة للموظف الذي لا يقل سنه عن خمسة وخمسين سنة.

المطلب الثاني: فقد الجنسية

الأصل العام في كل التشريعات الوظيفية أنها تشترط فيمن يتولى الوظيفة العامة أن يكون منتما لجنسيتها وذلك من أجل ضمان ولاء الموظفين لها، اذ تعتبر الوظيفة العامة حق لكل مواطن يتمتع بجنسية دولته في الأصل وتقتصر على الوطنيين بالدرجة الأولى دون غيرهم من الأجانب الذين لا يمكنهم شغل تلك الوظائف العامة الا في حالات استثنائية وبشروط خاصة ومحددة بنظام قانوني، وبالرجوع لمصطلح الجنسية نجد أنه فكرة حديثة لم تتبلور الا في القرن الماضي وقبل ذلك لم تكن فكرة الجنسية واضحة المعالم⁽¹⁾.

وفي ما يلي سنتطرق الى دراسة فقدان الجنسية باعتباره سببا من الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف العام، في ظل تشريعات الوظيف العمومي ولكن قبل ذلك وجب تبيان المقصود بفقد الجنسية ومفهومها وذلك للإلمام بكافة جوانب الموضوع.

الفرع الأول: مفهوم فقد الجنسية:

تعددت الآراء بشأن إعطاء تعريف لفكرة الجنسية وطبيعتها، فقد اتجه جانب من الفقه الى تعريف الجنسية بأنها انتساب الفرد قانونا للشعب المكون للدولة⁽²⁾، هذا التعريف يعكس وجود علاقة إجتماعية وقانونية بين الفرد والدولة بينما هناك من عرف الجنسية

¹ علي علي سليمان ، مذكرات في القانون الدولي الخاص الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2000، ص 167 169.

² أحمد عبد الحميد عشوش، القانون الدولي الخاص، جامعة بنها، ص6، من الرابط

www.olc.bu.edu.eg/olc/images/422.pdf بتاريخ 2015/07/08.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

عن طريق ابراز الجانب السياسي لها من ذلك أن الجنسية هي رابطة سياسية تربط الفرد بدولة معينة⁽¹⁾.

في حين اتفق اغلب الفقهاء على تجنب تغليب وصف على اخر عند تعريف الجنسية، انما ينظر إليها باعتبارها رابطة سياسية وقانونية بين الفرد والدولة⁽²⁾، كما إستقر الفقه في القانون الدولي أن الجنسية هي إنتماء الشخص الى دولة معينة ولو كانت هذه الدولة تتكون من أجناس مختلفة⁽³⁾.

كما عرفت أيضا بأنها تلك الصلة القانونية التي تربط فردا ما بدولة معينة أو ذلك الإنتماء القانوني والقانوني والسياسي لشخص ما إلى السكان المكونين للدولة⁽⁴⁾، ويترتب على انتماء الشخص لدولة معينة مجموعة من الحقوق تقابلها مجموعة من الالتزامات تجاه الدولة نتيجة لتلك الرابطة السياسية.

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن القول بأن الجنسية تقوم على ثلاثة أركان هي الشخص الذي يتلقى الجنسية والدولة التي تمنح الجنسية وتلك الرابطة التي تربط بين الشخص والدولة.

هذا بالنسبة الى تعريف الجنسية أما فقدها يترتب عليه افتقار الشخص لها بحيث لا تسبغ عليه أية دولة صفة الوطني، حيث تتخلى عليه قوانين جنسية كافة الدول ولا تشمله أحكام الجنسية فيصبح عديم الجنسية أو ذو جنسية واحدة اذا كان مزدوج الجنسية⁽⁵⁾. والجنسية قد تفقد وقد تجرد من الشخص في حالات عددها القانون غلى سبيل الحصر في قانون الجنسية الجزائري، فبالنسبة للجنسية الأصلية يفقدها صاحبها في حالات معينة عكس الجنسية المكتسبة سواء عن طريق التجنس أو الزواج، أو ضم الإقليم.. الخ، فيجرد الشخص منها في حالات محددة قانونا، ولكن ما يهمننا في هذه الدراسة هي الحالة الأولى

¹ نفس المرجع، ص 07.

² أحمد عبد الحميد عشوش، المرجع السابق، ص 07.

³ علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 169.

⁴ محمد سعيد جعفرور، مدخل للعلوم القانونية دزوس في نظرية الحق، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2018، ص 387.

⁵ أحمد عبد الحميد عشوش، المرجع السابق، ص 55.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

- فقط وهي فقدان الجنسية كسبب من أسباب انتهاء خدمة الموظف العام وطبقا للقانون الجزائري فالفرد يفقد جنسيته في الحالات التالية:⁽¹⁾
- الجزائري الذي اكتسب طواعية في الخارج جنسية اجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
 - الجزائري - ولو كان قاصرا- الذي له جنسية اجنبية اصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
 - المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب من جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
 - الجزائري الذي يعلن عن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 3 من المادة 17 اعلاه.

هذا بالنسبة للحالات التي تفقد بها الجنسية عندما تكون هذه الأخيرة جنسية أصلية، كما أضاف المشرع الجزائري حالة أخرى تعرض الشخص الى فقدان جنسيته اذا شغل وظيفة في بلد أجنبي أو منظمة دولية ليست الجزائر عضو فيها أو أن يقوم بتقديم مساعداته لهذا البلد الأجنبي أو المنظمة الدولية بالرغم من انذاره من قبل الحكومة الجزائرية بالتخلي عن ذلك المنصب في حدود الآجال القانونية⁽²⁾، هذه هي الحالات المحددة حصرا التي تفقد الشخص جنسيته وتؤدي مباشرة الى انتهاء مهامه الوظيفية اذا كان يشغل منصب وظيفي.

الفرع الثاني: فقدان الجنسية كسبب لانتهاء الوظيفة

لما كانت الجنسية هي أحد الشروط الواجبة لشغل أي وظيفة معينة، فان استمرار شغل الوظيفة بالنسبة للوطني أو الأجنبي مرهون بتوافر الجنسية الوطنية، فهي في هذه

¹ المادة 18 من الأمر 86/70 المؤرخ في 47 شوال 1390 الموافق 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية المعدل والمتمم بالأمر 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 الجريدة الرسمية 15.

² المادة 19 من الأمر 86/70 المعدل والمتمم.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

الحالة شرط لصلاحيية الموظف⁽¹⁾ لشغل الوظائف العامة أي أن الموظف الذي يفقد جنسيته يؤدي به حتما إلى فقد وظيفته اعتبارا من تاريخ فقد الجنسية.

فالأثر الذي يترتب عليه فقدان الجنسية أو التجريد منها هو انتهاء العلاقة الوظيفية وذلك من خلال انتهاء خدمة الموظف العام وقطع صلته بالوظيفة التي كان يشغلها في السابق، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري ضمن أحكام قانون الوظيفة العمومية الذي جرد الموظف من صفته الوظيفية إذا فقد جنسيته أو جرد منها ويكون ذلك بنفس الأشكال التي تم بها التعيين وفقا لقاعدة توازي الأشكال بموجب مقرر تصدره الشخص الذي له سلطة التعيين⁽²⁾.

أما المشرع المصري فلم يكتفي باعتبار فقدان الجنسية أو التجريد منها سببا لإنهاء الخدمة بل رتب على هذا الانهاء أيضا شرط المعاملة بالمثل، فما المقصود به وما علاقته فقد الجنسية؟

كما نصت أحكام قانون الخدمة المدنية على ضرورة إنهاء خدمة العامل بسبب فقد الجنسية أو إنتفاء شروط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى⁽³⁾، ويقصد بشرط المعاملة بالمثل عدم السماح للأجنبي بتولي الوظائف العامة في مصر، ما لم تكن دولته تسمح للمصري بذلك⁽⁴⁾، فالهدف من هذا النص هو حماية اليد العاملة المصرية في الداخل والخارج من الحرمان من الوظيفة وذلك من خلال عدم السماح للأجنبي بشغل الوظائف العامة ما لم تسمح دولته للمصريين بتولي الوظائف العامة.

وفقدان الجنسية يؤدي مباشرة إلى فقدان الوظيفة بقوة القانون، هذا الفقد الذي قد يكون

¹ خالد سمارة الزعبي، القانون الإداري، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 261.

² أنظر المادة 216 من الأمر 03/06.

³ أنظر الفقرة الرابعة من المادة 69 من قانون الخدمة المدنية.

⁴ ساسي جمال الدين، أصول القانون الإداري، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 379.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

بسبب إسقاط الجنسية إذا كان هذا الشخص يتمتع بها أصلاً منذ ميلاده وهي ما يعرف بالجنسية الأصلية أو الفقد الذي يكون نتيجة لسحبها من الشخص الذي يتمتع بها إكتساباً. خلاصة القول أن مسألة فقدان الجنسية واقعة قانونية يترتب عليها إنهاء العلاقة الوظيفية بموجب قرار إداري والذي يعد من قبيل الاجراءات الادارية الشكلية طالما أن فقدان الجنسية يعتبر من الأسباب المنهية لخدمة الموظف العام بقوة القانون.

المطلب الثالث: الوفاة و الاستقالة

اتفقت أغلب تشريعات الوظيفة العمومية على اعتبار الوفاة و الاستقالة من بين الأسباب العادية التي تنتهي بها علاقة الادارة بالموظف المتوفى و المستقيل، و إنتهاء الخدمة بسبب الوفاة يتم بصفة تلقائية وبقوة القانون ولا يكون للإدارة أو الموظف أي دخل فيها فالوفاة هي واقعة طبيعية، وبناء على ذلك سنتطرق في الفرع الأول الى تبيان المقصود بالوفاة في كل من القانونين المصري والجزائري، ثم نتطرق في الفرع الثاني إلى توضيح الآثار التي تترتب على وفاة الموظف العام.

الفرع الأول: الوفاة في تشريعات الوظيفة العامة

الوفاة في الفكر القانوني نوعان وفاة حقيقية وأخرى افتراضية أو حكمية، فالأولى هي الحالة العادية الذي يتوقف فيها القلب والشرابين والرئتين توقفاً كلياً، أما الحكمية فهي التي تتقرر بموجب حكماً قضائياً جراء مانع مادي يحول دون معرفة حياة الشخص من مماته، حيث بعد فترة زمنية قدرها المشرع الجزائري بأربع سنوات يمكن من له مصلحة أو النيابة العامة أو ذويه من رفع قضية للحكم بموته⁽¹⁾.

وبالرجوع للفقهاء القانونيين في مجال الوظيفة العمومية نجد يفرق بين الوفاة الحقيقية والوفاة الحكمية، فالأولى هي عبارة عن وفاة العامل أو الموظف العام بصفة عادية، أما الثانية فهي تحتاج لصدور حكم قضائي لإثباتها، ويتم إثبات الوفاة بتقديم شهادة الوفاة

¹ أنظر المادتين 109 و114 من القانون رقم 11/84 المؤرخ في 9 رمضان عام 1404 الموافق ل 9 يونيو سنة 1984، المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر 02/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

ومن ثم يتم رفع اسم المتوفي من سجلات العاملين بالإدارة⁽¹⁾.

وإعتبر المشرع الجزائري أن الوفاة هي سبب من الأسباب التي تنتهي بها الخدمة وبذلك تزول صفة الموظف العام عنه⁽²⁾، كما نص المشرع المصري على إعتبار الوفاة من بين الأسباب الطبيعية العادية التي تنتهي بها خدمة الموظف العام، حيث نصت الفقرة العاشرة من المادة 69 من القانون رقم 81 لسنة 2016 على الإنهاء المنطقي لخدمة الموظف بسبب الوفاة، فتنتهي خدمة الموظف العام بعد واقعة وفاته بقوة القانون حتى إن كان في إجازة وتوفي فيها، ولم يفرق المشرع المصري بين وفاة العامل أو انتحاره، فهذه الأخيرة يترتب عليها كذلك مجموعة من الحقوق المالية للموظف المتوفي وورثته⁽³⁾.

وما يثير التساؤل في هذا الشأن أن الحالة الأولى وهي الوفاة الحقيقية والتي لا تثير

أي إشكال

بينما الحالة الثانية وهي الوفاة الحكيمة تثير مجموعة من التساؤلات منها أن الوفاة الحكيمة تحتاج إلى صدور حكم قضائي لإثباتها وصدور هذا الأخير يتطلب لإصداره وقتا كافيا لذلك عندما تثبت حالة الغياب أو الفقد التي تتطلب بدورها مدة من الوقت لإثباتها في حالة عدم التحاق الموظف بوظيفته لمدة معينة تتخذ الإدارة ضده مجموعة من الإجراءات من بينها توجيه اعدار له ليلتحق بمنصبه، ثم يتم اتخاذ اجراء آخر ضده وهو العزل⁽⁴⁾ وذلك بسبب إهماله لمنصبه فهل تقوم الإدارة بعزله أولا ثم بعد ذلك يتم إصدار حكم قضائي يتضمن وفاة حكيمة للموظف العام أم تتبع اجراءات أخرى ؟

¹ محمد أحمد عبد الله محمد ، الوظيفة العامة ، المكتب الجامعي ، الحديث الإسكندرية ، 2015، ص 176.

² أنظر المادة 216 من الأمر 03/06 ..

³ زكي محمد النجار، المرجع السابق، ص 9.

⁴ نصت المادة 184 من الأمر 03/06 على ما يلي: إذا تغيب الموظف مدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الاعذار.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

لم يفرق المشرع الجزائري بين الوفاة الحقيقية والوفاة الحكيمة ونفس الأمر بالنسبة للمشرع المصري في أحكام قانون الخدمة المدنية المصري وقد أخذت هذه التفرقة قسطا كبيرا في الفقه الإداري .

أولا: الحقوق المالية المترتبة عن الوفاة

بمجرد وفاة الموظف العام قرر المشرع الجزائري مجموعة من الحقوق المالية التي يتقاضاها الموظف العام المتوفي وذويه نتيجة وفاته ضمن أحكام قانون التأمين الاجتماعية حيث تغطي هذه الأخيرة مجموعة من المخاطر منها الوفاة⁽¹⁾، وإعتبر التأمين على الوفاة إفادة لذوي حقوق المؤمن له المتوفي المعرفين في المادة 67 أدناه من منحة الوفاة⁽²⁾، ويقدر المبلغ الذي يدفع لذوي المتوفي باثنتي عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب وتدفع منحة الوفاة دفعة واحدة⁽³⁾.

أما بالرجوع لأحكام قانون الخدمة المدنية المصري إعتبر الوفاة سببا منهيها لخدمة الموظف العام كما نص على مجموعة من الحقوق المالية للأرامل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات، حيث يصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لمواجهة نفقات الجنازة وتبين اللائحة التنفيذية إجراءات وقواعد إنهاء الخدمة لهذه الأسباب⁽⁴⁾، ويجب على إدارة الموارد البشرية حال وفاته أن تعرض الأمر على السلطة المختصة وهي السلطة التي لها صلاحية التعيين أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمة الموظف العام المتوفي.

ومما سبق نستشف أن المشرع المصري تكفل من الناحية المالية بضمان تغطية تكاليف جنازة الموظف، عكس المشرع الجزائري الذي تكفل بالموظف المتوفي عن طريق رصد منحة مالية له وأنه بالرغم من انقطاع العلاقة الوظيفية بين الموظف المتوفي

¹ أنظر المادة الثانية من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/08 المؤرخ في 23 يناير 2008.

² أنظر المادة 47 من القانون 11/83 المعدل والمتمم.

³ راجع بالتفصيل المواد 50/49/48.

⁴ أنظر الفقرة العاشرة من المادة 69 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

والادارة إلا أن العلاقة المالية تستمر في شكل معاش يستفيد منه ذوي المتوفي حسب النصوص المعمول بها .

الفرع الثاني: الإستقالة

تعد الإستقالة من بين الأسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية وهي حق من حقوق الموظف العام حيث يخول فيها هذا الأخير حق إنهاء الرابطة الوظيفية بإرادته المنفردة ويستوي في ذلك أن يعبر الموظف عن قطع رغبته في قطع علاقته الوظيفية صراحة أو ضمناً، مما يترتب على ذلك قبول هذه الاستقالة أو رفضها من قبل الجهة المختصة . سنتطرق في الفرع الأول من هذا المطلب توضيح مفهوم الاستقالة وذلك بتعريفها وتمييزها عن غيرها من المصطلحات المشابهة لها، في حين نبين في الفرع الثاني صور الإستقالة، مع التفرقة بين الإستقالة الواردة على عقد العمل المحدد المدة والإستقالة في عقد العمل غير المحدد المدة.

أولاً: مفهوم الاستقالة

لم تعنى التشريعات الوظيفية بوضع تعريف للاستقالة تاركة عبئ ذلك للفقهاء والقضاء بما في ذلك المشرع الجزائري الذي لم يقم بوضع تعريف قانوني لها واعتبرها فقط سبباً منهيها لخدمة الموظف العام، وبالرجوع للفقهاء فقد عرفها البعض بأنها "عمل قانوني إرادي يصدر تعبيراً عن إرادة العامل في ترك العمل لدى صاحب العمل بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية المحددة للإحالة على المعاش"⁽¹⁾.

كما عرفها البعض الآخر بأنها "إنهاء خدمة الموظف العام بناء على طلبه أو لإتخاذ موقفاً معيناً يعتبره القانون بمثابة طلب استقالة وهي حق الموظف يقابلها حقه في العمل"⁽²⁾، وعرفت كذلك بأنها إبداء الرغبة من طرف الموظف كتابة وبشكل صريح في إنهاء العلاقة الوظيفية وهي بذلك عملية إجرائية تتجسد في تصرف منفرد لكن لا تتحقق به فك الرابطة الوظيفية إلا بعد تراضي الطرفين عليه⁽¹⁾.

¹ محمد محمد أحمد عجز، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص12.

² محمد أحمد عبد الله محمد، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة 2015، ص177.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

كما عرفها الدكتور زكي محمد النجار على أنها: "عملية إدارية يثيرها العامل بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة فيها بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب القرار وذلك لا يعني أنها عملية تعاقدية تنتهي بها خدمة العامل كما لا يعني أيضا بأنها إنهاء لخدمة الموظف العام بإرادة الإدارة المنفردة"⁽²⁾.

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن الاستقالة هي عبارة عن عمل إرادي يقوم بها الموظف العام بهدف إنهاء علاقته الوظيفية بصفة مكتوبة قبل بلوغه السن المقررة لترك الخدمة، وتكون الاستقالة مكتوبة وغير معلقة على شرط تنتهي بموجبها خدمة الموظف العام إذا استوفت كامل مراحلها ومواعيدها، ولا يمكننا الحديث عن الحق في الإستقالة في عقود العمل المحددة المدة بل مجالها فقط في العقود غير المحددة المدة، وهي حق من حقوق الموظف العام المكفولة قانونا فلا يمكن إجبار الموظف العام على الاستمرار في العمل عن طريق الإكراه، ومن ثمة يجوز له ترك الخدمة في أي وقت شاء مع مراعاة الضوابط التي تحكم السير الحسن للإدارة ومراعاة للمصلحة العامة.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن الاستقالة هي "تصرف ينفرد به العامل بهدف إنهاء عقد عمله لدى صاحب العمل وتتم ويلحق بها أثرها بمجرد تقديمها دون تعليق على قبول رب العمل لها ولا يحول دون أعمال أثرها التأشير عليها بالحفظ من رب العمل"⁽³⁾.
إلا أننا نرى بأن ما إتجهت إليه محكمة النقض المصرية إنما ينصرف على علاقات العمل المحددة المدة، ولا يمكن الاعتماد على هذا التعريف عندما نكون بصدد الاستقالة في عقد العمل غير المحدد المدة، لأن القانون حدد مجموعة من الإجراءات من بينها مواعيد قانونية تقوم فيها الإدارة بالرد بقبول هذه الاستقالة هذا ما سنتطرق له لاحقا.

¹ مهدي بخدة، النظام القانوني للإستقالة دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، المجلد 11 العدد 2، سنة 2019، ص 45.

² أنظر في ذلك زكي محمد النجار، المرجع السابق، ص 113.

³ محمد محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 13.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

أ/ التمييز بين الإستقالة والفصل المستتر

إذا كانت الاستقالة هي إنهاء خدمة الموظف بإرادته المنفردة فالفصل هو إنهاء العلاقة الوظيفية بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، إلا أنه في بعض الأحيان قد تتجه الإدارة إلى دفع الموظف إلى تقديم استقالته كأن تمنع عنه أجره أو جزء منه أو إساءة معاملته أو إخضاعه لظروف عمل صعبة وفرض ظروف تكديرية عليه لدفعه على تقديم إستقالته، حيث يُرى من الظاهر أنه هو الذي قام بإنهاء علاقته الوظيفية لكن في الواقع هو فصل غير مباشر للموظف يضطر بهذا الأخير الى كتابة استقالته، وتأخذ الإستقالة في هذه الحالة حكم الفصل التعسفي ويجوز حينها للموظف رفع دعوى تعويض ضد الجهة المتعسفة إلا أنه يشترط أن تكون الإستقالة نتيجة ضغط حقيقي صادر على صاحب العمل أو من أي شخص تابع له وبإيعاز منه (1).

ب/ تمييز الإستقالة عن الإقالة

ذكرنا سابقا بأن الإستقالة هي عبارة عن عمل قانوني يصدر بناء على الإرادة المنفردة للموظف العام يهدف منها إلى إنهاء علاقته الوظيفية، أما الإقالة فهي عبارة عن إنهاء للعلاقة الوظيفية برغبة من الإدارة حيث تتولى قطع العلاقة الوظيفية دون طلب منه أو رضاه (2)، وتأتي الإستقالة تنفيذا للاتفاق الذي تم الاعتماد عليه (3)، فالاستقالة تكون برغبة من صاحبها.

ثانيا : صور الاستقالة

الإستقالة قد تكون على شكلين إما صريحة وهو الأصل المألوف في الإستقالة وتحكمها مجموعة من الشروط، كما قد تكون في شكل آخر ضمني وهو ما يطلق عليها بالإستقالة الضمنية أو الحكمية.

¹ نفس المرجع، ص من 14 إلى 16.

² مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 45.

³ ابراهيم انيس محمد يحي، الاقالة فسخ العقد برضا الطرفين ، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير فلسطين، 2010 ص 17.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

أ/ الإستقالة الصريحة

الإستقالة الصريحة هي رغبة الموظف في إنهاء خدمته قبل بلوغ السن المقرر لترك الخدمة مع قدرته الصحية على الإستمرار فيها، وتتجسد عندما يقوم الموظف بتقديم طلب مكتوب يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك الخدمة⁽¹⁾.

وتعني كذلك تقدم العامل بطلب صريح إلى جهة الإدارة يعرب فيه عن إرادته الخالصة في إنهاء خدمته لتجيبه الإدارة في ظرف مدة معينة ما لم يكن لديها مانع يفرضه عليه حسن سير المرفق العام⁽²⁾، وبناء على ذلك فالإستقالة الصريحة أساسها أن تكون مفرغة في شكل مكتوب وبشكل صريح لا لبس فيه ولا إكراه فيه تعكس نية الموظف في ترك وظيفته، لذلك يشترط في الإستقالة الصريحة الشروط الآتية:

- أن تكون مكتوبة.
- أن تصدر عن إرادة صحيحة.
- أن لا تكون معلقة على شرط.

1- أن تكون مكتوبة

نصت على هذا الشرط صراحة قوانين الوظيفة العامة في كل من التشريعين الجزائري والمصري فبالنسبة للمشرع الجزائري في نص في أحكام الأمر 03/06 على أن الاستقالة لا تتم إلا كتابة حيث يقدم الموظف طلب كتابي يعلن فيه إرادته الصريحة في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية⁽³⁾، نفس الأمر بالنسبة للمشرع المصري الذي إشتراط هو الآخر الكتابة في الإستقالة ضمن أحكام اللائحة التنفيذية لقانون رقم 1216 لسنة 2016 حيث لا تنتهي خدمته إلا من تاريخ صدور قرار السلطة المختصة أو من تفوضه بقبول الإستقالة⁽⁴⁾.

¹ شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص289.

² زكي محمد النجار، المرجع السابق، ص115.

³ أنظر المادة 218 من الأمر 03/06.

⁴ أنظر المادة 169 من نفس الأمر.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

والهدف من اشتراط أن تكون الإستقالة بصورة مكتوبة هو حماية الموظف من التسرع في اتخاذ القرار في ترك الخدمة ولا يشترط في ذلك تقيد الاستقالة بصياغة معينة أو بألفاظ محددة بل تستدل من أية عبارة تدل عن رغبة العامل في اعتزال وظيفته بشرط أن تكون هذه العبارات واضحة لا غموض فيها وأن تدل على رغبة العامل الجدية في ترك الخدمة⁽¹⁾.

2- أن تصدر عن إرادة صحيحة

حيث تعتبر الإرادة أمر نفسي لا تقوم بدورها إلا إذا أفرغت في مظهر خارجي، يتحقق ذلك بالتعبير عنها، ويستلزم في الإرادة التي يعتد بها في الاستقالة أن تكون إرادة جادة قاطعة متجهة إلى إنهاء علاقة العمل والتخلص من علاقة التبعية، ومن ثم فلا يعتد بالاستقالة التي تقدم بعد مناقشات حادة بين الموظف ورئيسه أو نتيجة لاستفزاز منه حيث يشوبها التسرع ويفقدها القطعية المتطلبة للاعتداد بها⁽²⁾ كما أن الإرادة تمر بمراحل معينة قبل إخراجها للمظهر الخارجي فأول مرحلة هي مرحلة اتجاه الفكر إلى أمر معين وهو الإدراك ثم يأتي بعد ذلك مرحلة التدبر حيث يزن الشخص الأمر ثم يتدبره، وتأتي بعد ذلك المرحلة الأخيرة وهي مرحلة إمضاء العزيمة في الأمر والبت فيه وهذه هي الإرادة التي يعتد بها وهي التي يتم إخراجها وإفراغها في قالب مكتوب، كما يفترض للاعتداد بالإرادة أن تكون خالية من أي عيب قد يصيبها كالغلط في الوقائع أو إكراه الموظف على الاستقالة ذلك أنه لا يمكن أن نتصور التدليس في هذا الشأن⁽³⁾.

¹ أنظر في ذلك حكم محكمة القضاء الإداري في القضية 4422 لسنة 8 القضائية في 12/3/1956، سنة 10 ص 241، نقلا

عن زكي محمد النجار، المرجع السابق، ص 117.

² محمد أحمد عجز، المرجع السابق، ص 44.

³ زكي محمد النجار، المرجع السابق، ص 117-118.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

ثالثا: أثر الإكراه على الاستقالة

الإكراه هو ذلك الضغط الذي تتأثر به إرادة الموظف لدفعه إلى تقديم الاستقالة والإكراه المقصود به في هذا الشأن هو الإكراه المعنوي فمن غير المتصور أن المقصود بذلك هو الإكراه المادي الذي يستخدم فيه وسائل مادية، فعندما تتوافر جميع عناصر الإكراه يقوم الموظف بتقديم استقالته تحت الضغط النفسي الذي بعثه صاحب العمل في نفس الموظف كأن يتصور له أن خطرا جسيما محققا يهدده هو نفسه أو في شرفه أو في ماله⁽¹⁾، ويجب أن يؤثر الإكراه في إرادة العامل لكي لا يعتد بالاستقالة ويؤدي إلى بطلانها وذلك لأن إرادة الموظف هي إرادة مشوبة بعيب الإكراه فالقاعدة العامة أن الاستقالة يجب أن تكون صادرة عن رضاء صحيح وإرادة حرة وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي في العديد من أحكامه بأن مقدم الاستقالة إذا وقع تحت تأثير ضغوط من جهة الإدارة دفعته إلى تقديم استقالته يعد ذلك إكراها يفسد طلب الاستقالة⁽²⁾.

أ- أثر الغلط على الاستقالة

عرف الدكتور عبد الرزاق السنهوري الغلط بأنه: "حالة تقوم بالنفس تحمل على توهم غير الواقع وغير الواقع إما أن يكون واقعة غير صحيحة يتوهم الإنسان صحتها أو واقعة صحيحة يتوهم عدم صحتها"⁽³⁾ ففوق وقوع طرفي الإستقالة تحت تأثير الغلط يؤدي إلى إفساد الإرادة فيصبح الرضاء مشوبا وهو ما يتناقض مع ضرورة أن تتجه بإرادة الموظف إلى ترك الوظيفة، وإذا أثر هذا الغلط على إرادة الموظف تأثيرا جوهريا بحيث لو أنه لم يقع في هذا الغلط لما كان وضع إستقالته.

¹ محمد محمد أحمد عجيز ، المرجع السابق ، ص 63.

² حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 1986/2/7، نقلا عن عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للإستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص 396.

³ عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول ، دار النهضة العربية ، 1981، ص 382.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

3- ألا تكون معلقة على شروط

نص قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016 على وجوب البث في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب معلقا على شرط أو مقترنة بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة الموظف إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه⁽¹⁾.

وبالنسبة للقانون الجزائري فلم يتطرق لهذا الأمر واكتفى فقط بالأحكام العامة للإستقالة من مواعيد وإجراءات على عكس المشرع المصري في المادة السالفة الذكر، فما الغاية التي توخاها المشرع المصري عندما قرر بأن طلب الاستقالة يجب ألا يكون مقرونا بشرط أو قيد، في هذا الصدد أجاب الدكتور زكي محمد النجار حيث قال ما يلي :

يرجع اشتراط القانون لهذا الشرط إلى اعتبارين هما :

- أن تقديم طلب الاستقالة معلقا على شرط أو مقترنا بقيد من شأنه أن يثير اللبس في جدية الرغبة التي يبديها العامل في الاستقالة إذ قد يكون هدف العامل من الاستقالة حث جهة الإدارة على تحسين حالته عن طريق إجابته على طلباته ، و أقرر المشرع هذا الشرط ليجنب الإدارة الدخول في منازعات مع الموظف العام.

ويقصد بالشروط التي يجب أن تخلو منها الاستقالة هي تلك الشروط الحقيقية حيث قضت المحكمة الإدارية العليا ما يلي :

"إذا ثبت أن الموظف قدم استقالته ونص فيها على وجوب صرف مكافأته عن مدة خدمته أو المبلغ المستحق له في صندوق الادخار أيهما أكبر وذلك بمجرد تركه الوظيفة فإن هذه العبارة لا تعتبر شرطا تعلق عليه الاستقالة قبولا أو رفضا وإنما هي لا تعدو أن تكون استنهاضا للهمة في سرعة إتمام الصرف"⁽²⁾.

¹ أنظر المادة 171 من اللائحة التنفيذية 1216 .

² المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم 1702 لسنة 2 قفي 1957/7/23 ، سنة 2 ، ص738، نقلا عن زكي محمد النجار، المرجع السابق، ص124.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

ويقصد بالشروط الحقيقية التي تفتقر بالاستقالة أن يشترط الموظف تحقيق المصلحة العامة حيث تعد المصلحة العامة شرطا جوهريا علق عليه الموظف إنهاء خدمته فإن لم يتحقق هذا الشرط فإن الاستقالة تعد كأن لم تكن، كما تعد الاستقالة في حكم العدم في حالة عدم تحقيق الشرط الذي علقت عليه، وقبول جهة الإدارة الاستقالة المقترنة بقيد يقع صحيحا ما دامت الإدارة قد أجابت الموظف بالموافقة على تلك القيود⁽¹⁾.

كما ذهب جانب من فقه القانون الإداري إلى التفرقة بين أمرين:⁽²⁾

- أن الموظف الذي يقدم استقالته احتجاجا على موقف وظيفي معين كالاحتجاج على قرار نقله إلى مكان آخر فإن لم يتم وقف تنفيذ هذا القرار يقدم استقالته احتجاجا عليه ، فهذا الطلب لا يعبر عن رغبة الموظف الحقيقية في ترك العمل بل لا تعدوا إلا أن تكون شكوى منه.

- أن يشترط الموظف شرطا يدل عن رغبته في إنهاء علاقته الوظيفية إذا تحقق ذلك الشرط كأن يطلب مثلا الترقية إلى الدرجة التالية للدرجة التي يشغلها كشرط للاستقالة و للإدارة السلطة التقديرية الكاملة في إجابته عن طلبه او رفضه ، فإذا قبلت طلب الاستقالة و جب عليها أن تجيب كذلك عن طلبه المتمثل في الترقية لدرجة أعلى.

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن الاستقالة الصريحة هي عبارة عن اتجاه إرادة الموظف العام إلى فك الرابطة الوظيفية بإرادته غير مشوبة بأي عيب من عيوب الإرادة، كما يجب أن تكون الاستقالة التي تقدم بها الموظف العام تتوافر على الشروط التي فرضها المشرع عليه من بينها أن تكون في شكل طلب مكتوب، وألا تكون مقترنة بشرط او قيد مع مراعاة الآجال القانونية المقررة.

¹ زكي محمد النجار، نفس المرجع، ص 125.

² محمد محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 60.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

ب/ الإستقالة الضمنية

الإستقالة الضمنية أو الحكمية أو الإفتراضية يقصد بها إتجاه ارادة الموظف العام الى فك الرابطة الوظيفية إذا قام بتصرفات معينة إرتكبها تعبيراً عن رغبته في فك علاقته بالوظيفة، فهي إستقالة يفترضها المشرع في حالة اتخاذه لمواقف معينة⁽¹⁾، كما يقصد بها افتراض إتجاه إرادة العامل إلى إنهاء علاقة العمل في حالة إتيانه بتصرفات معينة تدل عن إتجاه إرادته إلى إنهاؤها وتعد هذه التصرفات قرينة قانونية متى تحققت يعد الموظف العام مستقياً من بين هذه التصرفات الانقطاع المتكرر وغير المبرر عن العمل، ولكن إحتراماً لقاعدة توازي الأشكال فإن إلتحاق الموظف بالوظيفة العمومية الذي تم بشكل صريح يستوجب أن يكون طلب الإستقالة بنفس الطريقة التي تم بها التعيين في الوظيفة وهذا ما اعتمده المشرع الجزائري⁽²⁾ عندما اشترط أن يكون طلب الاستقالة مكتوباً للاعتداد به.

وبالرجوع إلى تعريف الاستقالة الصريحة الذي تطرقنا له في السابق نجد أن المشرع فرض على الموظف أن تتخذ الإستقالة شكل طلب مكتوب تعكس فيه إرادته على ترك الوظيفة عكس الإستقالة الضمنية أو الحكمية، فلا تتخذ شكلاً مكتوباً وإنما يتم استنباطها من مجموعة من الأفعال يقوم بها الموظف العام تعرب عن نيته في ترك الوظيفة.

فبالنسبة للمشرع الجزائري لم ينص بتاتا هذا النوع من الإستقالة، نفس الأمر بالنسبة للمشرع المصري على عكس قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 الملغى نجده قد نص في أحكام على أن الإستقالة الحكمية قد تتخذ في ثلاث حالات هي⁽³⁾:

¹ عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع السابق، ص 191 .

² انظر المادة 218 من الأمر 03/06.

³ أنظر المادة 98 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

- الحالة الأولى : إذا انقطع العامل عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا يجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل، ويقصد بالإنقطاع عن العمل امتناع الموظف عن الحضور إلى مقر الشغل دون أن يقدم عذراً مقبولاً أو مشروعاً، أما إذا حضر إلى مقر عمله وامتنع عن أداء العمل بدون سبب فإن ذلك لا يعتبر انقطاعاً عن العمل وإنما هو إخلال بتأدية واجباته الوظيفية وهو ما يشكل خطأ جسيماً يعرضه إلى حد الفصل.

- الحالة الثانية : إذا انقطع عن عمله بغير إذن جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة وتعتبر خدمة منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة.

- الحالة الثالثة : إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في هذه الجهة الأجنبية، فإذا تحققت كل هذه الحالات يعتبر الموظف العام مقمداً استقالته وهو نفس الأمر الذي قرره المشرع الفرنسي.

عكس المشرع المصري في قانون العاملين المدنيين نص المشرع الجزائري على انقطاع الموظف العام الذي عن عمله لمدة 15 يوماً متتالية بدون عذر وبعد توجيه الإدارة له اعدار يطبق عليه العزل من الوظيفة حيث لم يعتبر المشرع ذلك من قبيل الاستقالة الضمنية، وهو ما قرره المشرع المصري بالنسبة للموظف الذي ينقطع عن عمله لمدة 15 يوماً متتالية بدون عذر مقبول أو انقطع عن العمل مدة ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة فيتم إنهاء خدمته مباشرة بعد توافر أحد هذه الأسباب⁽¹⁾.

وما يلاحظ في هذا الشأن أنه لا يمكن الإقرار بوجود ما يعرف بالاستقالة الضمنية

¹ أنظر في ذلك المادة 184 من القانون رقم 03/06 والفقرتين 5 و6 من المادة 69 من القانون رقم 81 لسنة 2016.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

أو الحكمية ذلك حماية لمصلحة الموظف العام من جهة ومصصلحة المرفق العام من جهة أخرى فالإعتداد بالاستقالة الصريحة يضي نوع من الحماية والشفافية على الطرفين، فلا يمكن التكهن بأن الموظف كان يهدف من وراء فعل معين الاستقالة من منصبه إلا إذا قرر ذلك بشكل طلب مكتوب وغير معلق على أي شرط، مع اتجاه إرادته غير المعيبة إلى فك الرابطة الوظيفية على عكس الاستقالة الضمنية فهي غير واضحة والتي تستشف فقط من بعض الأفعال التي يرتكبها الموظف العام والتي قد لا تعكس نيته في ترك الوظيفة.

من خلال دراستنا للاستقالة بنوعيتها تبادر علينا السؤال التالي:

- ما مدى سلطة الإدارة في قبول الاستقالة؟ وهل تملك في ذلك سلطة تقديرية أم سلطة مقيدة في قبولها؟

قبل الإجابة على هذا التساؤل يجب أن نشير إلى أن فقهاء قانون العمل في الجزائر

و مصر

ومعظم التشريعات المقارنة أجمعوا على أن الاستقالة هي عبارة عن إنهاء للرابطة الوظيفية بالإرادة المنفردة للموظف وما يؤكد هذا الإتجاه ما قضت به محكمة النقض المصرية عندما قررت بأن الاستقالة هي تصرف ينفرد به العامل بقصد إنهاء عمله ومن ثم يلحق بها أثرها بمجرد تقديمها دون تعليق على قبولها من طرف رب العمل⁽¹⁾، غير أن جانب من الفقه ذهب للقول بأن هذا الحكم التي قضت به محكمة النقض المصرية جزء بعيد عن الصواب لأنه بالرجوع لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 يقتضي صدور قرار بقبول الاستقالة في أجل ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون⁽²⁾.

¹ أنظر في ذلك محمد أحمد عجز، المرجع السابق، ص 49.

² أنظر المادة 97 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978. والمادة 171 من اللائحة التنفيذية 1216 لسنة 2016.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

وما نستنتجه من هذا النص أنه بالرغم من أن الاستقالة هي حق مقرر للموظف العام إلا أنها تستوجب صدور قرار إداري يقضي بقبولها في أجل قانوني ومرد ذلك هو الحفاظ على المرفق العام، فالاستقالة هي سبب من أسباب انتهاء الخدمة بإرادة الموظف العام.

وهو نفس الأمر بالنسبة للمشرع الجزائري الذي نص في الأمر 03/06 على ما أن الاستقالة لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة التي خولها القانون صلاحيات التعيين والتي يتعين عليها البث في قرار الاستقالة في أجل أقصاه شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب مع امكانية تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين آخرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبإنقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية .

يضح لنا من خلال أحكام هذه المادة أن المشرع لم يشر إلى إمكانية رفض طلب الاستقالة فهل طلب الاستقالة الذي يقدمه الموظف العام يمكن أن ترفضه جهة الإدارة أم أنه طلب غير قابل للرفض، وهو نفس الأمر بالنسبة للمشرع المصري الذي لم يبين في مضمون المواد التي حددت شروط قبول الاستقالة عن مدى إمكانية رفضها من طرف الجهة الإدارية، فبالنسبة للمشرع الجزائري نرى أنه تستطيع السلطة التي لها صلاحيات التعيين رفض طلب الاستقالة لأسباب تتصل بالمصلحة العامة ما دام أن القانون إشتراط القبول الصريح لها وهذا ما أثبتته الجانب التطبيقي في الإدارة.

وقد اتجه فقهاء القانون الإداري في فرنسا إلى القول بأن طلب الاستقالة الذي يقدمه الموظف العام للجهة الإدارية المختصة يمكن أن يرفض ولكن هذا الرفض يجب أن يكون مقترنا بأسباب متعلقة بالمصلحة العامة وضرورات المرفق العام⁽¹⁾، كما اتجه جانب من الفقه المصري للقول بأنه من المسلم به أن سلطة البث تعني القبول كما قد تعني الرفض، فللإدارة الصلاحية الكاملة في تقدير مدى قبول الاستقالة أو في رفضها ثم تقرر

¹ محمد محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 51.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

بعد ذلك ما تراه مناسباً في هذا الشأن مع مراعاة عدم إساءة استعمال السلطة ولها السلطة التقديرية في ذلك⁽¹⁾.

فخدمة الموظف لا تنتهي بمجرد تقديم طلب الاستقالة بل يبقى ملتزماً بواجباته الوظيفية الى غاية صدور قرار أو إلى غاية إنقضاء الميعاد المحدد في القانون⁽²⁾ ما دامت هذه الاستقالة غير مقترنة بأي شرط أو قيد، فالموظف العام يبقى ملتزماً بكل واجباته الوظيفية كما كان عليه سابقاً تحقيقاً للمصلحة العامة من جهة، ومن جهة أخرى أن الاستقالة لا تنتج اثرها بالإرادة المنفردة بل تستوجب موافقة الطرف الآخر الى غاية صدور قرار بالموافقة عليها أو بعد انقضاء اجال الرد عليها⁽³⁾، ويحق للموظف الذي رفض طلب استقالته أن يرفع دعوى إلغاء ضد الإدارة إذا تضمن قرار الإدارة تعسفاً في استعمال السلطة⁽⁴⁾.

وقد قضت محكمة القضاء الإداري في مصر بأن الجهة الإدارية لها صلاحية رفض طلب الاستقالة ما دام قرارها لا ينطوي على إساءة استعمال السلطة وذلك يدخل في إطار سلطتها التقديرية⁽⁵⁾، غير أنه تملك الجهة الإدارية الحق في إرجاء قبول الاستقالة إذا كان ذلك يخدم مصلحة المرفق العام، وقد نظم المشرع الجزائري والمشرع المصري ذلك حيث نص المشرع الجزائري على إمكانية تأجيل طلب الاستقالة لمدة شهرين ذلك للضرورة القصوى مراعاة للمصلحة العامة، وهو نفس ما نص عليه المشرع المصري تغليباً للمصلحة العامة حيث يجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة

¹ زكي محمد النجار، المرجع السابق، ص 129.

² أنظر المادة 173 من اللائحة التنفيذية و المادة 219 من الأمر 03/06.

³ انظر الفقرة 1 من المادة 219.

⁴ زكي محمد النجار، نفس المرجع ص 130.

⁵ حكم محكمة القضاء الإداري 215 لسنة 1 قد جلسة 1948/02/17 ، ص 343، نقلاً عن محمد أحمد عجز، المرجع نفسه، ص 52.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

العمل لمدة ثلاثين يوما اضافة إلى المدة السابقة⁽¹⁾.

وقد اتفق كل من المشرع المصري والجزائري على إمكانية إرجاء قبول طلب الإستقالة مع وجود اختلاف فقط في الآجال القانونية المحددة لها، فجهة الإدارة ملزمة باتخاذ موقف خلال المدة المحددة لذلك وإلا تعتبر الاستقالة مقبولة بحكم القانون فعدم البث في طلب الاستقالة في تلك المدة المحددة قانونا هي قرينة قاطعة تقضي بقبولها بحكم القانون.

والتساؤل الذي يطرح في هذا الصدد عن إمكانية الرجوع أو العدول عن القرار الصادر من جهة الإدارة و القاضي بقبولها، فهل تملك الإدارة صلاحية العدول عن قرارها بقبول الإستقالة؟ أجب على ذلك قانون الوظيفة العامة الجزائري عندما قرر بأنه لا يجوز للإدارة التي اتخذت قرارا يقضي بقبول الاستقالة الرجوع فيه⁽²⁾، على عكس المشرع المصري الذي لم يتطرق لهذا الأمر لا في قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 ولا في لائحته التنفيذية .

وبالرجوع لأحكام اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري نجده على عكس القانون الجزائري اعتبر أن الموظف الذي أحيل إلى المحكمة التأديبية لا تقبل استقالته إلا إذا تم الفصل في تلك المحاكمة بقرار إداري غير قراري الفصل من الخدمة او الإحالة على المعاش⁽³⁾.

وصفوة القول نخلص إلى أن الاستقالة تعد سببا من الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف العام بإرادته⁽⁴⁾ كما أن البت فيها لا يقتضي قبولها وجوبا بل قد يتم قبولها كما قد يمكن رفضها في تلك المدة المحددة لها قانونا، إلا أن الفقه والقضاء درجا على اعتبار أن الاستقالة هي حق من حقوق الموظف العام التي لا يمكن لجهة الإدارة أن ترفضها، وأن

¹ في حين حدد المادة 97 الفقرة الثانية من الأمر 03/06 مدة الإرجاء بأسبوعين اضافيين للمدة السابقة.

² نصت المادة 219 فقرة 2 من الأمر 03/06 على: " إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها " .

³ كما نصت الفقرة الثانية من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لعام 1978 على: "... فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل او الإحالة إلى المعاش".

⁴ أنظر المادة الفقرة الثالثة من المادة من 216 من الأمر 03/06 و الفقرة الثانية من المادة 69 من القانون رقم 81 لسنة 2016.

الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية

عدم البت في ذلك الطلب خلال المدة المحددة لها هو قبول بحكم القانون وذلك إذالم يكن طلب الاستقالة معلقا على شرط،و في كل الحالات تودع نسخة من قرار الاستقالة مؤشر عليهما من طرف السلطة المختصة في ملفه⁽¹⁾.

¹أنظر الفقرة الثانية من المادة 172 من القانون رقم 81 لسنة 2016.

المبحث الثاني: انتهاء الخدمة بإرادة الإدارة

من المسلم به أن الإدارة تملك صلاحية تعيين الموظف العام وإختيار الموظفين الأكفاء لهذا المنصب بموجب النصوص القانونية، كما لها الصلاحية الكاملة في استبعاد كل موظف غير كفى أو لا يؤدي وظيفته على أكمل وجه وذلك تحقيقا للمصلحة العامة، وبما أننا قد تطرقنا فيما سبق إلى الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف العام بقوة القانون سنتناول فيما يلي أسباب إنتهاء الخدمة بإرادة الإدارة ودون أن يكون لإرادة الموظف أي دخل أو أثر فيها، حيث سنتناول في المطلب الأول الفصل من الوظيفة باعتبارها أداة تضبط بها الإدارة الموظفين المتهاونين الذين ارتكبوا أخطاء تبلغ درجة من الجسامة ، ثم نبين في المطلب الثاني حالة الموظف الذي يفقد لياقته الصحية وكفائته المهنية ومدى تأثير ذلك على واجباته الوظيفية، في حين نتطرق في المطلب الثالث إلى الإستقالة من الوظيفة ومدى إعتبار الإستقالة حقا للموظف مرهون بقبول السلطة المختصة.

المطلب الأول : الفصل من الخدمة

الفصل من الخدمة أو التسريح أو العزل هي كلها مصطلحات تدل على إنفصام الرابطة الوظيفية بين الموظف والجهة التي يعمل على مستواها، حيث اختلفت فقط التشريعات الوظيفية في إطلاقها وسنوضح فيما يلي المقصود بالفصل من الخدمة في الفرع الأول ثم نتطرق في الفرع الثاني إلى ما نصت عليه التشريعات المقارنة فيما يخص فصل الموظف العام.

الفرع الأول: مفهوم الفصل من الخدمة

إنقسم الفقه الفرنسي إلى تعريف الفصل بغير الطريق التأديبي إلى اتجاهين الأول عرفه تعريفا ضيقا، حيث اعتبره ذلك القرار الصادر بإنهاء الخدمة ،أما الثاني فوسع أصحابه من حالات الفصل بغير الطريق التأديبي إلى القرارات الصادرة بإنهاء الخدمة لعدم بلوغ السن المقررة لترك الوظيفة أو الحالات غير المصنفة تحت طائلة الإجراءات

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

التأديبية كالفصل لفقدان اللياقة الصحية أو الفصل لنقص الكفاءة المهنية أو الفصل لإلغاء الوظيفة (1).

لم يستقر كل من الفقه والتشريع في تعريف الفصل بإعتباره أحد أسباب تحية الموظف العام عن وظيفته ولم تعرف أيضا تشريعات الوظيفة العامة في الجزائر أو فرنسا أو في مصر الفصل إنما إكتفت بذكره فقط كعقوبة تسلط على الموظف العام (2) عند ثبوت ارتكابه للمخالفة أو لفعل يعاقب عليه قانون الوظيفة العامة ، إلا أن القضاء الإداري إعتبر أن الفصل هو عبارة عن انتهاء لخدمة الموظف لأسباب غير تأديبية غير أن الموظف المفصول يمكن إعادة توظيفه عكس الموظف المعزول (3)

وبالرجوع لأحكام القانون الفرنسي نجده إعتد لفظي الفصل و العزل من الخدمة مع وجود إختلاف بينهما ،حيث ميز بينهما وإعتبر التسريح من أقسى الجزاءات التأديبية حين أوردتها تحت طائلة العقوبات من الدرجة الرابعة ،أما العزل فيقرره في المسائل غير التأديبية كإنهاء الخدمة لعدم اللياقة الصحية أو لنقص الكفاءة ويقابل لفظ العزل في اللغة الفرنسية le licenciement ،أما مصطلح التسريح la revocation فهو قطع علاقة الموظف بمبادرة من الإدارة (4).

وقد أيد بعض من الفقه ما قرره التشريعات الوظيفية بشأن إحداث تفرقة بين مصطلحي العزل والتسريح، فالأول يقصد به انتهاء خدمة الموظف العام لأسباب غير تأديبية، أما الثاني فيقصد به إنهاء خدمة الموظف العام لأسباب تأديبية وهو ما إعتده المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية، حيث سلك نفس مسلك نظيره الفرنسي

¹ زكي محمد النجار ، المرجع السابق ، ص51

² شهلاء سليمان محمد، إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية (دراسة مقارنة) ،مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الثالث عشر، جوان 2015 ، ص135.

³ نفس المرجع، ص 135.

⁴ أنظر في ذلك المواد 66 و 70 من قانون الوظيفة الفرنسي رقم 16/84، المؤرخ في 11جانفي 1984 المعدل والمتمم .

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

عندما إستخدم لفظ التسريح للدلالة على أقسى العقوبات التأديبية، ذلك أنه اعتبره عقوبة من الدرجة الرابعة في حين إستخدم لفظ العزل للدلالة على الاجراء الإداري الذي تتخذه الإدارة بالنسبة للموظف الذي تغيب عن منصبه مدة خمسة عشرة يوما بعد إعداره⁽¹⁾.

أما المشرع المصري فقد إستعمل مصطلح الفصل من الخدمة عند فك الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة تأديبيا، إلا أنه فرق بين باقي أنواع الجزاءات فمنها من يطبق على الموظف العام العادي ومنها من يطبق على الموظفين شاغلي الوظائف القيادية⁽²⁾.

الفرع الثاني: فصل الموظف العام في التشريعات المقارنة

تجدر الاشارة الى أن المشرع الجزائري لم يستعمل لفظ الفصل ضمن أحكام قانون الوظيفة العامة بل إستعمل لفظ تسريح الموظف الذي إرتكب خطأ من الدرجة الرابعة من الوظيفة⁽³⁾، والتي تشكل الأفعال الآتية التي يقوم بها الموظف أثناء ممارسته لوظيفته:

- الإستفادة من إمتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته، كأن يستفيد الموظف العام من هدايا أو من وساطات في مصالح أخرى يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل أن يقوم الموظف بتأدية وظيفته بما يخدم الطرف الآخر، أو بمعنى آخر تقديم خدمة عمومية مقابل مصالح شخصية.

- إرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل كأن يقوم الموظف بضرب أو شتم زملائه الموظفين أو رؤسائه في العمل أو الأشخاص المعنيين بخدمات المرفق.

¹ أنظر المادة 184 من الأمر 03/06.

² أنظر المادة 61 من القانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016.

³ أنظر الفقرة الرابعة من المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، بمعنى عندما يقوم الموظف بإهمال التجهيزات والمعدات وإستعمالها إستعمالا سيئا بطريقة عمدية وفي غير محلها خاصة وأن هذه المعدات تسهل في عملية أداء الوظيفة وتحقيق النتيجة في أسرع وقت مما يرضي المواطنين المستفيدين من خدمات المصلحة.

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة كإتلاف أوراق رسمية مودعة لدى الإدارة من طرف المواطنين.

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر، حيث لا يجوز للموظف العام أن يزاول أي نشاط مريح ما عدا عندما يرخص من طرف الجهة التي يعمل على مستواها بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث.

كما يمكن للموظفين كذلك إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية ولا يمكن للموظف أن يقوم بذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال إلا بعد ترخيص السلطة التي لها صلاحية التعيين كما يستثنى من أحكام المادة 43 من نفس القانون الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين حيث مكنهم القانون من ممارسة نشاطات مربحة في إطار خاص يوافق تخصصهم، ونستنتج من خلال ذلك بأن الموظف الذي يرتكب أخطاء تأديبية من الدرجة الرابعة يتعرض لعقوبة التسريح⁽¹⁾.

من خلال ما سبق نلاحظ بأن المشرع الجزائري إتخذ موقفا واضحا اتجاه الفرق بين

¹ أنظر المادة 181 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

التسريح والعزل، حيث إعتبر أن التسريح من الوظيفة يكون نتيجة لخطأ تأديبي إرتكبه الموظف العام أدى إلى تطبيق عقوبة من الدرجة الرابعة ضده وهي التسريح من المنصب، على العكس من ذلك فمصطلح العزل مفاده أن الإدارة تقوم بإتخاذ إجراء العزل ضد الموظف الذي أهمل منصبه وفي نفس الوقت كفل المشرع ضمانات الإعدار قبل إجراء العزل للموظف، حيث تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإعدار الموظف المتخلي عن منصبه فإذا لم يلتحق بالمصلحة تُصدر ضده قرارا يقضي بعزله من منصبه، ويعد قرار العزل الذي تتخذه الجهة التي لها سلطة التعيين كأى قرار إداري يمكن أن يطعن فيه الموظف وأن يخضع للرقابة القضائية مع مراعاة التطبيق الصحيح لمبدأ المشروعية⁽¹⁾.

ولا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل بأن يوظف بالوظيفة العامة من جديد⁽²⁾، حيث يفقد حقه في المشاركة في المسابقات التي تنظمها الوظيفة العمومية سواء كان سرح تأديبيا أو تم عزله بناء على تخليه عن منصبه. ومن خلال ذلك يتضح أن المشرع نص على أن التسريح والعزل هما إجرائين يمكن للإدارة إتخاذهما لقطع الرابطة الوظيفية بناء على إرادتها، في ظل وجود إهمال من الموظف أو ارتكابه لأخطاء جسيمة يعاقب عليها قانون الوظيفة العمومية ينتج عنهما إنهاء الخدمة التام وفقدان صفة الموظف العام⁽³⁾.

¹ يقصد بمبدأ المشروعية الرقابة على أداء الجهاز الإداري وخضوع كافة وحداته عند مباشرته لسلطاته لحكم القانون ، أنظر في ذلك، رمضان محمد بطيخ ، مبدأ المشروعية و ضمانات احترامه ، "دورة القضاء الإداري في دعم وتعزيز الخدمة المدنية المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، ص 173 ، أنظر في ذلك عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهاادات مجلس الدولة، جسر النشاط، ط1، الجزائر 2015 ص 166.

² أنظر في ذلك المادة 185 من الأمر 03/06.

³ المادة 216 من الأمر 03/06

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

أما بالرجوع لأحكام القانون المصري نجده لم يتخذ نفس المصطلحات التي إعتدها المشرع الجزائري، حيث نص على مجموعة من الجزاءات التأديبية نتيجة لإخلال الموظف بواجباته المهنية⁽¹⁾، من بينها الفصل من الخدمة حيث يعد هذا الجزاء نتيجة الإحالة على المحاكمة التأديبية، ويعتبر الفصل التأديبي من بين أقسى الجزاءات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظفين أو شاغلي الوظائف العليا ويتم توقيع هذين الجزائين التأديبيين عن طريق صدور حكم من المحكمة التأديبية بعد إيداع النيابة الإدارية وليس عن طريق إتخاذ قرار إداري بذلك من طرف السلطة المختصة⁽²⁾.

فمتى تم فصل الموظف من خدمته يتعين على إدارة الموارد البشرية أن تعرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته إعتباراً من تاريخ صدور الحكم، ما لم يكن موقوفاً عن العمل قبل صدور الحكم فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه ما صرف له من أجر⁽³⁾.

كما تطرق المشرع المصري إلى الموظف العام الذي ينقطع عن عمله بدون إذن لمدة خمسة عشر يوماً متتالية دون أن يثبت أن إنقطاعه كان بعذر مقبول، أو أنه إنقطع عن عمله مدة ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة ولو عوقب تأديبياً عن مدد الإنقطاع غير المتصل يجب على السلطة المختصة أو من تفوضه إنهاء خدمته من تاريخ إنقطاعه المتصل أو من اليوم التالي لإكتمال هذه المدة⁽⁴⁾ ويقابله في القانون الجزائري إجراء العزل، إلا أن المشرع المصري أضاف على ذلك حالة أخرى هي قيام الموظف بالإنقطاع عن عمله مدة ثلاثين يوماً غير متصلة طوال السنة وبعد توجيه إعدار كتابي له تقوم جهة الإدارة بإنهاء خدمته⁽¹⁾.

¹ راجع في ذلك المواد 57-58-59-60 من القانون 81 لسنة 2016 .

² محمد أحمد عبد اللاه محمد ، المرجع السابق ، ص 171 .

³ أنظر المادة 174 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية 81 لسنة 2016 .

⁴ أنظر المادة 176 من نفس اللائحة .

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

وبالرجوع لأحكام القانون المصري رقم 47 لسنة 1978 الملغى بموجب قانون الخدمة المدنية رقم 18 لسنة 2015 نجده قد ميز بين الفصل التأديبي والفصل غير التأديبي، فالأول يدخل تحت طائلة الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في قانون العاملين المدنيين بالدولة، أما الثاني فمرده إلى جهة الإدارة التي لها صلاحية تسيير المرافق العامة بما يخدم المصلحة العامة، حيث لها الحرية الكاملة في إختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض وذلك عن طريق فصل من ترى فيه عدم الصلاحية لأداء الوظيفة، وبناء على ذلك لا يعد الفصل بغير الطريق التأديبي اجراء تأديبيا⁽²⁾ يتطلب المرور على المحكمة التأديبية حيث ذهب بعض من الفقه إلى تعريف الفصل بغير الطريق التأديبي كما يلي : "هو إجراء إداري صادر من الإدارة بما لها من سلطة التوجيه والإشراف على أعمالها بإستبعاد كل موظف لم يبلغ السن أو الأقدمية اللازمة للحصول على معاش إستبعادا نهائيا من كوادره⁽³⁾."

وقد حدد القانون رقم 10 لسنة 1972 بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي حالات الفصل بالطريق غير التأديبي⁽⁴⁾، والفرق بين الفصل بالطريق التأديبي والفصل غير التأديبي يكمن من الناحية الشكلية في الجهة المصدرة له، فالرجوع إلى الفصل التأديبي فهو

¹ كما قرر المشرع الفلسطيني في قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 نفس الأمر غير أنه أطلق لفظ فقد الوظيفة أو ترك الوظيفة، أنظر في ذلك جاكين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح 2014 فلسطين، ص 112.

² راجع بالتفصيل زكي محمد النجار، المرجع السابق ص 54.

³ زكي محمد النجار، نفس المرجع، ص 52.

⁴ تتمثل تلك الحالات طبقا لنص المادة الأولى في:

- إذا أخل العامل بواجباته الوظيفية بما من شأنه الإضرار الجسيم بالإنتاج او بمصلحة اقتصادية للدولة او أحد الأشخاص الاعتبارية العامة .

- إذا قامت بشأنه دلائل جديده على ما يمس من الدولة و سلامتها.

- إذا فقد أحد أسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها لغير الأسباب الصحية و كان من شاغلي وظائف الإدارة العليا.

- إذا فقد الثقة والاعتبار و كان من شاغلي وظائف الإدارة العليا.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

لا يصدر إلا من المحاكم التأديبية أو مجالس التأديب المختصة ويعد جزاء تأديبيا، أما الفصل غير التأديبي فلا يصدر إلا من رئيس الجمهورية وفي إحدى الحالات المحددة على سبيل الحصر قانونا كما سبق وأن ذكرنا أعلاه وهو إجراء خوله القانون للسلطة المختصة لإبعاد من لا تتوافر فيهم الصلاحية الوظيفية للقيام بأعباء الوظيفة على أكمل وجه.

وفي السابق كان الفصل بغير الطريق التأديبي سلطة مقررة للسلطة التنفيذية منذ زمن بعيد وذلك أنها مسؤولة مسؤولية مباشرة على المرافق العامة ولا يجوز الطعن فيها بالإلغاء أو التعويض أمام القضاء الإداري، حيث جعلها القانون رقم 31 لسنة 1963 من قبيل الاعمال المحصنة تشريعيًا من القضاء والتي لا تقبل الطعن فيها، وتطبيقا لما جاء في نص الدستور المصري فإنه لا يجوز فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يقررها القانون⁽¹⁾.

أما بالرجوع لأحكام القانون الفرنسي فنجد أن الموظف الذي يرتكب أخطاء تأديبية من الدرجة الرابعة يتم تسريحه من الوظيفة⁽²⁾ باعتبار أن الخطأ الجسيم يقرر له المشرع عقوبة التسريح من الوظيفة وهي من أقسى العقوبات التأديبية أيضا، ومن خلال ذلك يتضح أن المشرع الفرنسي قرر بأنه في حالة ارتكاب الموظف العام لخطأ تأديبي جسيم تقوم الإدارة بتسريحه من وظيفته، كما قرر أيضا في أحكام قانون الوظيفة رقم 16/84 مصطلح آخر يهدف إلى قطع صلة الموظف العام بالإدارة ولكن دون مرور بالإجراءات التأديبية متى لاحظت الإدارة وجود خلل في أداء الموظف لوظيفته سواء كان ذلك بسبب

¹ أنظر في ذلك المادة 14 من الدستور المصري لسنة 2014، العدد 3، مكرر أ، الصادر في 18 يناير 2014، المعدل سنة 2019، وهو نفس ما جاء في نص المادة 01 من قانون الخدمة المدنية رقم 18 لسنة 2015.

² Article 66 Du loi n 84/16 « les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes 4- la Révocation .

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

عدم صلاحيته المهنية أو لأسباب أخرى مثل عدم لياقته الصحية لأداء الوظيفة على أكمل وجه، وجاء ذلك تحت مسمى le licenciement⁽¹⁾ وبالرجوع كذلك لمفهوم هذا المصطلح في المعجم وجدناه يقضي بأنه إنهاء وقطع وكسر علاقة العمل لمدة غير محددة الزمن ويكون هذا الإنهاء برغبة ومبادرة من جهة الإدارة فقط، ومن خلال ما سبق نلاحظ بأن المشرع الجزائري عندما قام بترجمة نصي المادتين 184 و163 للغة الفرنسية وقع في خلط عند توظيف المصطلحات حيث إستعمل مصطلح la révocation للدلالة على إجراء العزل من الوظيفة بالنسبة للموظف الذي أهمل منصبه، ثم إستعمل مصطلح le licenciement للدلالة على إجراء التسريح كقوبة من الدرجة الرابعة.

ومما سبق ذكره يمكن القول أن التشريعات المقارنة اختلفت في إطلاق مصطلح يقضي بقطع صلة الموظف العام بالإدارة التي يعمل على مستواها، فمنهم من إعتد مصطلح التسريح والعزل والفصل من الخدمة، إلا أنهم اجتمعوا على أن خدمة الموظف العام قد تنتهي بطريقتين :

- الأولى : عن طريق إتباع الإجراءات التأديبية و توقيع عقوبة تأديبية .
- الثانية : يكون بموجب قرار من الإدارة تهدف من خلاله إلى فصل الموظف العام لتحقيق المصلحة العامة و تلبية المقتضيات الوظيفية التي تقضي بضرورة وجود موظفين مؤهلين وأكفاء لشغل الوظيفة.

المطلب الثاني: نقص اللياقة الصحية ونقص الكفاءة المهنية

قد تنتهي خدمة الموظف العام بسبب نقص اللياقة الصحية اللازمة التي تنعكس سلبا على نوعية الخدمات التي تقدمها الجهة الإدارية، كما قد يتبين خلال مرحلة إختبار الموظف العام أثناء مرحلة التربص عدم كفاءته لشغل ذلك المنصب الوظيفي حيث تقوم

¹www.la rousse.fr, le 14/07/2016.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الإدارة بفصله تحقيقا لمقتضيات المصلحة العامة،فما المقصود بنقص اللياقة الصحية ونقص الكفاءة المهنية وما موقف التشريعات المقارنة بشأنها.

الفرع الأول: نقص اللياقة الصحية

اشتراطت غالبية الأنظمة المقارنة ضرورة تمتع المترشح باللياقة الصحية لشغل الوظيفة العامة و هو ليس شرطا فقط لبداية التعيين في الوظيفة بل هو شرط ملازم لإستمرار العلاقة الوظيفية تحت طائلة إنهاء خدمته بسبب عدم لياقته صحيا في بعض التشريعات.

و بداية بالتشريع الجزائري فقد تضمنت أحكامه شروط تعيين الموظف من بينها شرطي اللياقة البدنية والذهنية⁽¹⁾ وعكس بعض التشريعات لم تتضمن أحكام قانون الوظيفة العامة نقص اللياقة البدنية كسببا منهيها لخدمة الموظف العام بشكل صريح وفقا لما تضمنته أحكامه⁽²⁾، و هنا نطرح التساؤل حول مصير العلاقة الوظيفية للموظف في حالة فقد لياقته الصحية ؟.

بالرجوع لقانون التأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بالقانون 01/08 نجد أن بعض أحكامه تضمنت وضعية الموظف الذي يتعرض لمرض أو لعجز لاسيما المادة 2 منه التي نصت على أن التأمينات الإجتماعية تغطي بعض المخاطر من بينها مرض الموظف العام وعجزه الذي يحول دون مواصلته لأداء مهامه الوظيفية⁽³⁾.

و بناءا على ذلك يمكن القول بأن العلاقة الوظيفية تنتهي بفقدان اللياقة البدنية متى أصبح الموظف عاجزا عن أداء وظيفته و يتم تعويضه بمعاش يقدر حسب حالته العامة

¹ أنظر في ذلك الفقرة 6 من المادة 75 من الأمر 03/06.

² أنظر المادة 216 من الأمر 03/06 .

³ نصت المادة 2 من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية رقم 28، المتمم بالقانون 01/08 المؤرخ في 23 يناير 2008 31 على أنه : "يستهدف التأمين على العجز، منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله".

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني⁽¹⁾.

ومن خلال النصوص السابقة نستنتج أن الموظف الذي يصاب بعجز يؤثر على قدرته في مزاولة نشاطه تنتهي علاقته الوظيفية و يحال على المعاش، فبالرغم من أن المشرع الجزائي لم يشر ضمن أحكام قانون الوظيفة العامة لهذا الأمر إلا أنه تطرق له ضمن حقوق الموظف العام في التأمين على العجز، على عكس قانون الخدمة المدنية المصري الذي نص صراحة على انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب نقص اللياقة الصحية. أما المشرع المصري فاعتبر أن فقد اللياقة صحيا سببا منهيًا لعلاقة الموظف العام بالمصلحة وذلك بموجب أحكام قانون الخدمة المدنية⁽²⁾ ولكن بعد أن يتم إثباتها من طرف المجلس الطبي المختص⁽³⁾، ومتى ثبت ذلك وجب على إدارة الموارد البشرية أن تبلغ السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته قبل نفاذ إجازاته المرضية⁽⁴⁾ والاعتيادية⁽⁵⁾ ما لم يطلب ذلك بنفسه، أما إذا ثبت عدم لياقته صحيا لإدمانه المخدرات فتنتهي خدمته تلقائيا⁽⁶⁾.

وفي ذات السياق نص قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 على

¹ نصت المادة 32 من نفس القانون على أنه "يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل".

² حيث نصت المادة 15 منه على: "يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يأتي: أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبي المختص".

³ نصت المادة 96 الفقرة 7 من القانون رقم 81 لسنة 2016 "تنتهي خدمة الموظف العام لأحد الأسباب الآتية: " عدم اللياقة للخدمة صحيا وذلك بقرار من المجلس الطبي المختص".

⁴ استتنتت الفقرة السادسة من المادة 51 من القانون رقم 81 لسنة 2016 الأمراض المزمنة حيث نصت على أنه "ويمنح للموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة بناء على موقفة المجلس الطبي المختص اجازة استثنائية بأجر كامل الى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة الى العمل أو يتبين عجزه عجزا كاملا، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في اجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغه سن الاحالة للمعاش".

⁵ راجع بالتفصيل المواد 49، 50، 51 من القانون رقم 81 لسنة 2016.

⁶ أنظر المادة 177 من اللائحة التنفيذية للقانون 81 لسنة 2016.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ضمانات للموظف العام بشأن عدم اللياقة الصحية حيث مكنه قبل إنهاء علاقته بالوظيفة من الاستفادة من إجازة مرضية تقبل بناء على قرار الجهة الطبية المختصة بذلك، ولا يجوز للعامل بناء على هذا القانون أن يعود لمزاولة وظيفته إلا بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة ولا يجوز إنهاء إجازته المرضية⁽¹⁾.

كما إعتد المشرع في نفس القانون حالة الموظف المصاب بأمراض مزمنة، حيث نص في أحكامه على استثناء من أحكام الإجازات المرضية فيمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر تحديدها قرار من وزير الصحة⁽²⁾ بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين

عجزه عجزاً كاملاً، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن المعاش⁽³⁾.

و بناء على ما سبق فإن انعدام اللياقة الصحية تعتبر أحد الأسباب الرئيسية للعلاقة الوظيفية في غالبية التشريعات الوظيفية، ذلك أن اللياقة الصحية والبدنية شرط أساسي في ممارسة أي نشاط وظيفي لا سيما تلك التي تعتمد على جهد بدني، لذلك تضمنت أحكام قانون الوظيفة ضرورة إجراء فحص طبي خاص لبعض الأسلاك⁽⁴⁾، وبالرجوع لبعض القوانين منها المتعلقة بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم فقد ألزم الإدارات

¹ أنظر في ذلك المادة 96 قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978.

² راجع بالتفصيل زكي محمد النجار، المرجع السابق، ص 92.

³ سمغوني زكريا، نقص اللياقة الصحية و نقص الكفاءة المهنية كسبب لانتهاء خدمة الموظف العام، مجلة البحوث القانونية و السياسية، العدد السابع ديسمبر 2016 جامعة سعيدة، ص 324.

⁴ أنظر المادة 76 من الأمر 03/06 .

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

العمومية بتخصيص نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة التي لا ينطبق عليها شرط اللياقة البدنية كاستثناء في بعض الوظائف⁽¹⁾.

الفرع الثاني: نقص الكفاءة المهنية

تضمنت جل الأنظمة المقارنة معايير بموجبها يتم التأكد من مدى صلاحية الموظف لأداء المهام المنوطة به بمناسبة أداء وظيفته بصفة منتظمة من أجل ضمان سير المرافق العامة منذ تعيينه - كمتربص - و تستمر حتى بعد تثبيته.

أولاً: إنهاء خدمة الموظف العام أثناء فترة التربص

يعتبر موظف متربص في نظر المشرع الجزائري كل شخص تتوافر فيه الشروط القانونية و الذي يعين في رتبة معينة، باستثناء بعض الرتب.⁽²⁾

و قد حدد المشرع فترة التربص بمدة سنة يقضيها الموظف و يترتب عليها إما:⁽³⁾

- ترسيمه في رتبته.

- إخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة و لمرة واحدة فقط.

- تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض.

فترسيم المتربص مرتبط بكفاءته المهنية ، و بمفهوم المخالفة متى لم يثبت جدارته

¹ القانون رقم 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المؤرخ في 25 صفر 1423 الموافق ل 8مايو 2002، وهو نفس ما أخذ به المشرع المصري عندما نص في المادة 28 من اللائحة التنفيذية رقم 12/29 لسنة 2015 والتي تراعي عند كل تعيين استيفاء نسبة 5 % المقررة لذوي الإعاقة الحاصلين على شهادات التأهيل وفقاً لأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين، أما بالنسبة للقانون المصري حدد هو الآخر نسبة مئوية لهذه الفئة ولذويهم حيث نصت المادة 13 من القانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه "تلتزم كل وحدة بتخصيص نسبة خمسة في المائة من مجموع الوظائف بها للأشخاص ذوي الإعاقة"، وتحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التي تحجز للمصابين في العمليات الحربية و مصابي الثورة و المحاربين القدماء و مصابي العمليات الأمنية متى سمحت حالتهم بالقيام بأعمالها ، وذلك وفقاً للقواعد التي يحددها هذا القرار، على أن تلتزم الوحدة بتعيين هذه النسبة وفقاً لاحتياجاتها.

² تنص الفقرة الثانية من المادة 83 من الأمر 03/06 على أنه "غير انه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة قو نظراً للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المرشح المباشر في الرتبة

³ أنظر المادتين 84 و 85 من نفس الأمر.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

و استحقاقه للوظيفة يتم إخضاعه لفترة تربص اضافية مرة واحدة لإعطائه فرصة أخرى، فلذا لم ينجح يتم حل الرابطة الوظيفية من جانب الإدارة دون إعداره أو تعويضه⁽¹⁾ وذلك لعدم كفاءته، و نشير هنا الى أن المشرع الجزائري لم يذكر ضمن الأسباب المنهية لخدمة الموظف العام هذا السبب، مع أن جهة الإدارة تقوم بقطع علاقة الموظف العام إذا تأكدت من عدم كفاءته المهنية أو صلاحيته الوظيفية².

بالنسبة للمشرع المصري نجده هو الآخر نص ضمن أحكام قانون الخدمة المدنية على اجبارية أخضاع الموظف العام لفترة تجريبية حيث لا يجوز نقله او نديه او اعارته خلال فترة الاختبار⁽³⁾ ا يتم من خلالها إختباره فيها⁽⁴⁾ للتأكد من صلاحيته المهنية حيث يوضع المعين لأول مرة تحت الإختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل تنقرر خلالها مدى صلاحيته للعمل، فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهيت خدمته⁽⁵⁾، وتعد التقارير الشهرية التي يحررها الرئيس المباشر ويعتمدها الرئيس الأعلى الوسيلة المثلى لمراقبته حيث يوضح من خلالها المسؤول أوجه القصور في أدائه لعمله وكيفية معالجتها مع الإشارة الى مدى قدرة الموظف لإستدراك النقائص السابقة سواء بصفة كلية أو جزئية، ويستلم الموظف نسخة منها ليوقعها وتودع نسخة أخرى في ملف خدمته وإذا رفض التوقيع والإستلام تأشر الجهة المستخدمة على الأصل وتودعه في ملفه⁽⁶⁾.

و فيما يلي نذكر الحالات التي تنتهي بها خدمة الموظف العام لعدم الكفاءة أثناء الفترة

¹ أنظر المادة 85 من نفس الأمر.

² أنظر سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 329.

³ أنظر الفقرة الثانية من المادة 15 من القانون 81 لسنة 2016 ..

⁴ طبقا للفقرة الثالثة من المادة 15 من القانون 81 لسنة 2016 لا تسري أحكام هذه المادة على شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية.

⁵ أنظر المادة 15 من القانون رقم 81 لسنة 2016.

⁶ أنظر المادة 47 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 81 لسنة 2016.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

التجريبية في قانون الخدمة المدنية المصري وهي: (1)

- إذا حصل في نهاية هذه الفترة على تقرير تقويم أداء بمرتبة أقل فوق المتوسط.
 - إذا أتاحت له فرصة التدريب ولم يجتزه بنجاح دون عذر مقبول.
 - إذا تغيب عن العمل بدون اذن او عذر مقبول لمدة خمسة أيام متصلة او عشرة أيام متقطعة خلال فترة الاختبار، ويتم إصدار قرار إنهاء الخدمة من السلطة المختصة (2).
- عكس المشرع المصري الذي حدد مدة 6 أشهر كفترة اختبار حدد نظيره الجزائري مدة سنة و التي تعتبر كافية لإختبار قدراته ففترة 6 أشهر غير كافية لإثبات الكفاءة المهنية ،و بغض النظر عن أن الجهة الإدارية هي التي لها صلاحية إنهاء خدمة الموظف العام في فترة التربص أو الإختبار عند تبوُّث عدم الكفاءته ، أعطى المشرع الجزائري فرصة ثانية للمتربص ليستفيد بذلك من مدة إختبار أخرى قبل تسريحه،في حين لم يجدد المشرع المصري فترة التربص.

ثانياً: إنهاء خدمة الموظف العام بعد صدور قرار التثبيت

فرق الفقه بين التعيين والتثبيت،فالتعيين في المنصب يقصد به منح شخص معين منصب وظيفي أما التثبيت في المنصب فيقصد به ترسيم الموظف بصفة دائمة في المنصب الوظيفي حيث إعتبرت محكمة العدل العليا الأردنية في إحدى قراراتها أن التثبيت هو إجراء متمم لعملية التعيين بموجبه يرسم الموظف في تلك الرتبة بصفة دائمة

¹ أنظر المادة 48 الفقرة الأولى من اللائحة التنفيذية رقم 1216 لسنة 2016 المتعلقة بإصدار القانون رقم 81 لسنة 2016،في حين اكتفى القانون 18 لسنة 2015 بالحالتين الأوليتين حيث نصت المادة 49 من على أنه" تنتهي خدمة الموظف العام لعدم الصلاحية أثناء فترة الاختبار في الحالات التالية:

-إذا حصل في نهاية هذه الفترة على تقرير تقويم أداء بمرتبة أقل فوق المتوسط .

-إذا أتاحت له فرصة التدريب ولم يجتزه بنجاح دون عذر مقبول.

² أنظر فقرة 2 من المادة 48 من اللائحة التنفيذية رقم 1216 لسنة 2016 المتعلقة بإصدار القانون رقم 81 لسنة 2016.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

خاضعا بذلك للتشريع والتنظيم المعمول به في الدولة¹.

بالنسبة للآثار المترتبة على عدم كفاءة الموظف فإن فك الرابطة الوظيفية لم يقتصر فقط على فترة التربص بل يمتد حتى بعد ترسيمه فالمشرع الجزائري مثلا أكد على ضرورة إخضاع كل موظف أثناء مساره المهني إلى المراقبة المستمرة عن طريق تقييم و تنقيط⁽²⁾ مؤهلاته وقدراته المهنية وفقا لمعايير قانونية لسير المرافق العمومية بانتظام و اطراد خدمة للمصلحة العامة⁽³⁾، و ذلك عن طريق السلطة الرئاسية المؤهلة وفقا لاجراءات قانونية تحفظ حقوق الموظف العام من تعسف الادارة كاطلاعه على النقطة وامكانية تقديمه تظلما إلى اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها أن تقترح مراجعتها إن لم يكن الموظف راضيا عنها وتحفظ استمارة التقييم في ملف الموظف⁽⁴⁾.

أما المشرع المصري فقد منح السلطة المختصة بوضع نظام يكفل تقويم اداء الموظف

¹ سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 330

² حيث نصت المادة 99 من الأمر 03/06 على ما يلي: 'يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير:

- إحترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية.
- الكفاءة المهنية.
- الفعالية والمردودية.
- كفاءة الخدمة.

"ويمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى نظرا لخصوصية بعض الأسلاك".

³ أنظر في ذلك نص المادة 97 من الأمر 03/06.

⁴ أنظر في ذلك المادة 101 و 102 من الأمر 03/06، من خلال نصوص الخاصة بالفترة التجريبية نجد أن المشرع الجزائري لم يبين متى يتم إنهاء خدمة الموظف بناء على عدم صلاحيته المهنية بعد صدور قرار التثبيت، فما الحاجة إلى تقييم الموظف العام ما دام لم يبين المعيار الذي المحدد للحكم بعد صلاحية الموظف المهنية أو عدم كفاءته الوظيفية، كما انه لم يحدد المدة التي يتم تقييم الموظف العام وترك الأمر مفتوحا عندما نص أن تقييمه يتم بصفة دورية على عكس المشرع المصري الذي حدد المدة التي يتم تقييم الموظف فيها، فقد نص على أن السلطة المختصة تقوم بوضع نظام يكفل تقويم أداء الموظف العام بما يتفق مع طبيعة نشاطاتها وأهدافها ونوعية وظائفها، كما نص أيضا على تقويم الموظف عن سنة مالية لمرة على الأقل قبل أن يتم وضع التقرير النهائي للموظف، ويقتصر ذلك التقويم على القائمين بالعمل فعلا بالوحدة مدة ستة أشهر على الأقل، ويكون الأداء العادي هو الحد الأدنى للتقويم، نقلا عن سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 331.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

عن كل سنة مالية مرتين على الأقل قبل وضع التقرير النهائي و يخص هذا التقييم الموظف الذي يقوم بعمله فعليا خلال ستة اشهر الخاصة بالتربصويكون تقييم الأداء⁽¹⁾بمرتبات متباينة⁽²⁾وتحدد اللائحة التنفيذية السابقة الذكر ضوابط الإجراءات التي يعول عليها لتقييم الموظف العام،مع مراعاة الحيادية والدقة في القياس⁽³⁾،كما حددت كذلك هذه اللائحة ميعاد رفع تقارير التقييم وكيفية إعتماها والتظلم منها⁽⁴⁾.

تنفيذا لما سبق ذكره تعد إدارة الموارد البشرية بالوحدة سجلا إلكترونيا أو ورقيا للأداء الوظيفي لكل موظف يدون فيه الرئيس المباشر كل ثلاثة أشهر الملاحظات التي تعكس الإيجابيات والسلبيات الخاصة بأداء الموظف وفقا لمهام وظيفته و كذلك المخالفات التي يكون قد ارتكبها وما تم اتخاذه بشأنها من إجراءات،و يتم الاستعانة بهذا السجل عند إعداد تقارير تقييم الأداء،كما يتم الاستناد عليه عند البث في التظلمات التي يقدمها الموظفون في نتائج تقارير تقييم الأداء الخاصة بهم⁽⁵⁾.

و يجب أن تفصل لجنة الطعون في تظلم الموظف خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه⁽⁶⁾ على أن يكون قرارها نهائيا⁽¹⁾، و تودع نسخة من تقرير تقييم الأداء النهائية في ملف

¹ طبقا للفقرة الخامسة من المادة 25 من القانون رقم 81 لسنة 2016 يقدر تقييم أداء الموظف الذي لم يتم بالعمل فعليا بالوحدة لمدة 6 أشهر على الأقل بسبب التجنيد أو للاستدعاء للاحتياط أو للاستباق أو للمرض أو لإجازة رعاية الطفل أو لعضوية أحد المجالس النقابية او لعضوية مجلس النواب بمرتبة كفى حكما، و اذا كان تقييم أدائه في العام السابق بمرتبة ممتاز يقدر بمرتبة ممتاز حكما.

² راجع بالتفصيل المادتين 75 و 76 من اللائحة التنفيذية 1216 لسنة 2016 .

³ نصت المادة 74 من اللائحة التنفيذية 1216 لسنة 2016 يراعى في تقدير تقييم أداء الموظف الضوابط الآتية:

- واقعية وموضوعية التقييم حيث يكون مبنيا على أساس من الدقة التامة في قياس الأداء او سلوك الموظف.
- حيادية التقييم و عدالة المعاملة بحيث يكون التقييم مبنيا على أساس التجرد من العلاقات الشخصية ومؤثراتها.
- الوصول إلى المنحى الطبيعي للأداء .

- معدل الأداء الذي يتم تحديده لكل وظيفة.

⁴ أنظر المادة 81 من اللائحة التنفيذية 1216

⁵ أنظر في ذلك المادة 70 من نفس اللائحة التنفيذية،نقلا عن سمغوني زكريا،المرجع السابق،ص332.

⁶ وفقا لنص المادة 26 من القانون 18 لسنة 2015 الملغى فإنه يعتبر عدم البث في التظلم خلال تلك المدة بمثابة رفضه ولا يعبر تقرير تقييم الأداء نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم او البث فيه.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الموظف باستثناء ذلك الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف⁽²⁾ فيعرض على لجنة الموارد البشرية والتي تقوم بعد فحصه باتخاذ أحد الإجراءات الإدارية:⁽³⁾

- اقتراح نقله لوظيفة أخرى أكثر ملائمة لامكانياته للقيام بها لمدة سنة.

- اقتراح خصم خمسين بالمائة من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر إذا اتضح لها بعد انقضاء تلك المدة بأنه غير كفى للعمل بها بطريقة مرضية.

- وإذا تبين لها أنه غير كفى تقترح اللجنة إنهاء العاقبة الوظيفية لعدم الصلاحية أو الكفاءة مع حفظ حقوقه التأمينية.

من خلال تحليلنا لنصوص الوظيفة في كل من التشريعين الجزائري و المصري نلاحظ أن هذا الأخير قد ألم نوعا ما بالتفاصيل المتعلقة بكيفيات تقويم أداء الموظف العام حيث استطاع ان يوازن بين حقوقه دون اهدار المصلحة العامة وتطوير المرفق العام مؤكدا بذلمبدأ تكامل العنصر البشري(الموظف) و العنصر المؤسساتي(المرفق)،على عكس المشرع الجزائري الذي نص على ضرورة تقييم الموظف دوريا دون إعطاء تفاصيل عن الإجراءات المترتبة عن عدم كفاءته المهنية حيث لم يدرج ضمن أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية حالة نقص الكفاءة المهنية كما فعل نظيره المصري الذي نص صراحة على إنهاء الخدمة لعدم الصلاحية بالتدرج عبر ثلاثة مراحل⁽⁴⁾.

¹ لا يعتبر تقويم الأداء نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البث فيه و ذلك مع عدم الاخلال بحقه في التقاضي وفقا للمادة 26 من القانون 81 لسنة 2016.

² بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية الذين يقدم عنهم تقريران متتاليان بمرتبة أقل من فوق المتوسط من اليوم التالي لتاريخ صدور آخر تقرير نهائي تنتهي علاقتهم الوظيفية لعدم الصلاحية مع حفظ حقهم في المعاش.

³ أنظر في ذلك المادة 27 من القانون رقم 81 لسنة 2016.

⁴ أنظر أيضا سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص333

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية

تمهيد وتقسيم

من المسلم به أن الموظف العام هو أداة الإدارة الهامة في تسيير شؤونها ومن ثمة شؤون الدولة فقد يقوم الموظف العام بالأداء المثالي للأعمال المنوطة به بموجب تقلده لذلك المنصب الوظيفي سواء بالتعيين أو المسابقة، كما قد لا يقوم بتأديتها على أكمل وجه وهو ما يعد إخلالاً⁽¹⁾ بأجباته الوظيفية مما يتسبب في زعزعة استقرار الإدارة والانعكاس سلبي على نوعية الخدمة التي تقدمها، مما يجعل الموظف يتحمل المسؤولية التأديبية، وأحياناً قد يرتكب الموظف أفعال يعاقب عليها قانون العقوبات كما قد يرتكب أفعالاً يعاقب عليها كل من القانونين، فهل يمكن تصور قيام مسؤوليتين عن ذات الفعل؟ وهل يعد ذلك إخلالاً بمبدأ وحدة العقوبة أم يجوز ذلك؟ كما أن الحديث عن قيام المسؤولية التأديبية يفترض المرور بمجموعة من الإجراءات التي كفلها القانون من مرحلة الإتهام إلى غاية توقيع العقوبة التأديبية فما المقصود بالجريمتين التأديبية والجزائية؟ وما هي الأركان العامة التي تقوم عليها كل جريمة؟ وما هي الإجراءات التي تمر بها وما هو موقف المشرع الجزائي من هذا الأمر؟

للإجابة على هذا السؤال ارتأينا تقسيم هذا الباب إلى فصلين نتكلم في الأول عن

ماهية الجريمتين التأديبية والجزائية ونخصص الثاني لإجراءات التأديب الإداري.

¹ حيث استعملت عدة مصطلحات دلالة على الخطأ الذي يرتكبه الموظف العام ويؤدي إلى تطبيق عليه مجموعة من العقوبات التأديبية ومن بينها : الجريمة التأديبية، المخالفة التأديبية، غير أن المشرع الجزائي استخدم مصطلح الخطأ المهني للدلالة على خطأ الموظف العام بدرجاته الثلاثة، وهناك من يرى بضرورة اعتماد التقسيم آخر أكثر موضوعية وهو تقسيم منطقي حسب وجهة نظري فيطلق لفظ الجريمة التأديبية عندما يرتبط الفعل المرتكب من طرف الموظف بالجريمة الجزائية، ويطلق وصف المخالفة التأديبية عندما يخالف الموظف العام واجباته الوظيفية عن قصد، أما الخطأ التأديبي فيطلق على ذلك الفعل الذي يرتكبه الموظف دون قصد. محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائي (الوظيفي، العمالي، المهني)، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2018، ص11.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الفصل الأول: ماهية الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية

تمهيد وتقسيم

من المتفق عليه أن الموظف العام عندما يقوم بارتكاب أفعالا تشكل إخلالا بالواجبات الوظيفية تقوم الإدارة باتخاذ كافة الإجراءات والوسائل القانونية لمعاقبته، وذلك لمنع التهاون في العمل ووسيلة لوضع حد للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته لمهامه، فتأديب الموظف العام هو وسيلة ردع وعقاب تسلط على الموظف الذي خالف واجباته الوظيفية، كما قد يرتكب أفعالا يعاقب عليها قانون العقوبات وتصنف تحت طائلة الجرائم مما يؤدي الى تأثير المركز الوظيفي له، وتضاربت الإتجاهات في هذا الشأن فمنهم من أقر بوجود علاقة بين المتابعات الجزائية على المتابعة التأديبية ومنهم من أنكر وجود هذا التأثير بينهما، والإشكال الذي يثور في هذا الصدد هو مدى استقلال الجريمة الجزائية عن الجريمة التأديبية خاصة عندما يكون السلوك المعاقب عليه مخالفة تأديبية وجريمة جنائية في نفس الوقت، ومدى إمكانية متابعة الموظف العام عن سلوك يشكل فعلا يعاقب عليه قانون العقوبات فقط ولا يشكل إخلالا بواجباته الوظيفية.

ولتوضيح ذلك سنقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث نتناول في المبحث الأول مفهوم الجريمة التأديبية، في حين نتطرق في الثاني إلى مفهوم الجريمة الجزائية ومدى تأثير هذه الأخيرة على مسار الموظف العام ونخصص المبحث الثالث للحديث عن الجرائم الجزائية التي يرتكبها الموظف أثناء تأدية مهامه .

المبحث الأول: مفهوم الجريمة التأديبية

يعد موضوع تأديب الموظف العام من الموضوعات الهامة قدر أهمية وجود نظام وظيفي ينظم الوظيفة العامة داخل الدولة، فالنظام التأديبي أو تأديب الموظف العام يكفل الأداء الجيد للوظيفة فشعور الموظف بوجود رقابة تمارس عليه يؤدي به منطقيا الى

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

القيام بواجباته الوظيفية على أكمل وجه، وهذا الشعور يجد مكانا له عند الموظفين الذين يفتقدون الوازع الديني والأخلاقي عند أدائهم لمهامهم، وبناء على ذلك سنتطرق إلى تعريف الجريمة التأديبية وتحديد الأركان التي بوجودها تقوم المسؤولية التأديبية.

المطلب الأول: تعريف الجريمة التأديبية

بعد الرجوع إلى التشريعات الوظيفية منها التشريعين الجزائري والمصري وحتى الفرنسي وجدناها لم تقم بإعطاء تعريف للجريمة التأديبية، بينما إقتصرت على تبيان أهم واجبات الموظف العام والنص بعد ذلك على أن الخروج عن هذه الواجبات يعد من قبيل المخالفات التأديبية التي يترتب عليها قيام المسؤولية التأديبية.

وفيما يلي سنعالج ذلك عن طريق التطرق للتعريفات الواردة في القضاء والتشريع والفقهاء وذلك لسد النقص الذي إعتري التشريعات الوظيفية التي لم تضع تعريف للجريمة التأديبية، حيث سنتطرق في الفرع الأول من هذا المبحث إلى تعريف الجريمة التأديبية من الناحية الفقهية ثم نعالج في الفرع الثاني من هذا المبحث التعريف القضائي لها ونخصص الفرع الثالث منه إلى التعريف التشريعي لها، ثم نعالج في الفرع الرابع الأخطاء المهنية التي ترتكب خارج الوظيفة.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للجريمة التأديبية

اتجه جانب من الفقهاء إلى محاولة إعطاء تعريف للجريمة التأديبية من بينها ما اتجه إليه الدكتور سليمان الطماوي حيث عرفها بأنها "هي كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"⁽¹⁾، وعرفها آخر بأنها "كل فعل أو امتناع يفتقد للأساس القانوني يقوم به الموظف ويشكل إخلالا بواجبات وظيفته أو خروجا على مقتضاياتها أيا كان مصدرها حتى ولو وقع خارج نطاق حياته الوظيفية طالما أنه له انعكاسا سلبيا عليها، وعلى

¹ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2010، ص 39.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الثقة والاحترام الواجب توافرها في شاغلها⁽¹⁾.

وعرفها الدكتور زكي محمد النجار بأن الجريمة التأديبية هي "إتيان العامل بإرادته فعلا إيجابيا أو سلبيا يكون من شأنه مخالفة الواجبات الوظيفية أو ارتكاب المحظورات المنهي عنها في القانون أو في الواقع أو الإخلال بمقتضى الواجب الوظيفي المنوط به تأديته وأن يكون من شأن الفعل أن يحط من كرامة الوظيفة"⁽²⁾.

ومن خلال التعريفات الفقهية السابقة الذكر يتضح بأن تعريف الجريمة التأديبية مجاله محصور في مخالفة الواجبات الوظيفية المقررة في قوانين الوظيفة العامة، فالمرشح لم يتم بحصر الأفعال التي تشكل جرائم تأديبية إنما ترك ذلك للسلطة التقديرية للإدارة التي يعمل الموظف على مستواها، وفي مقابل ذلك لم يتم بتحديد العقوبات لكل مخالفة يرتكبها الموظف العام حيث تقوم السلطة التأديبية بتقدير مدي جسامة المخالفات المرتكبة وما يستحقه الموظف من جزاء مقرر لها وتنحصر الواجبات الوظيفية إلى أربع صور رئيسية تتمثل في واجب طاعة الرئيس والنزاهة عند القيام بالمهام الوطنية والتحفظ على كل المعلومات والوثائق المودعة على مستوى جهة الإدارة إضافة إلى واجب كتمان السر المهني وعدم الإفصاح بالمعلومات السرية⁽³⁾، هذه الواجبات الملقاة على عاتق الموظف العام يجب أن يلتزم بها أثناء أدائه لمهامه الوظيفية وكل خروج عنها يعد مخالفة تأديبية.

الفرع الثاني: التعريف القضائي للجريمة التأديبية

بالرجوع للاجتهاد القضائي في الجزائر فيما يخص تعريف الجريمة التأديبية نجده قرر في أحد أحكامه أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة

¹ هيثم حليم غازي، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2014، ص 32.

² زكي محمد النجار، المرجع السابق، ص 204.

³ أنظر في ذلك نصوص المواد من 40/ 54 من الأمر 03/06، ونص المادتين 57/58 من قانون الخدمة المدنية المصري

لسنة 2016.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف اعتبار الموظف⁽¹⁾ ومن خلال إستقراء هذا القرار نجد أنه يركز على الناحية الأخلاقية للموظف العام بحيث لم يتم بحصر الأفعال التي تعد من قبيل الجرائم التأديبية، إنما ترك الأمر مفتوحاً حول كل ما يعد إخلالاً وماساً بشرف الوظيفة العمومية.

أما القضاء المصري فقد درج على تعريف الجريمة التأديبية في عدة قضايا فصل فيها سابقاً من بينها قوله: "لكي تكون ثمة جريمة تأديبية تستوجب المؤاخذة وتستهل العقاب يجب أن يرتكب الموظف فعلاً أو أفعالاً تعتبر إخلالاً بواجبات وظيفته أو مقتضياتها."⁽²⁾

كما عرفت في حكم آخر بأنها "كل فعل أو مسلك من جانب الموظف راجع إلى إرادته إيجاباً أو سلباً تتحقق به المخالفة لواجبات الوظيفة العامة أو الخروج على مقتضى الواجب في أعمالها أو الإخلال بالنهي عن الأعمال المحرمة عليه، إنما يعد ذنباً إدارياً يسوغ مؤاخذته تأديبياً ولو كان المجال الذي ارتكب فيه خارج نطاق العمل الوظيفي مادام هذا العمل يكون في ذاته سلوكاً معيباً ينعكس أثره على كرامة الوظيفة ويمس إعتبار شأغلها بما يقلل من هيبتها ويزعزع الإطمئنان إلى إستقامة القائم بأعبائها أو يشكك في نزاهته ونقاء سيرته، أو يلقي على خلقه أو ذمته ظلاً من الريب يتنافى مع ما ينبغي أن يتحلى به من كرم الخصال"⁽³⁾.

وقد كان هذا الحكم مفصلاً في تعريف المخالفة أو الجريمة التأديبية حيث قرر فيه

بأن الموظف العام مسؤول حتى خارج أوقات وظيفته، فسلوكه يجب أن يكون مراعيًا

¹ قضية رقم 420568 بتاريخ 1985/12/07 بين ب.م.ش ضد وزير الداخلية والمدير العام للأمن الوطني نقلاً عن أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، دار ثالثة، الجزائر 2010، ص 73.

² حكم محكمة القضاء الإداري في 25 نوفمبر 1953 س 8، ص 115 وفي 23 ديسمبر سنة 1953 س 8 ص 319، نقلاً عن سليمان الطماوي، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 37.

³ هيثم حلیم غازي، المرجع السابق، ص 31.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

لكرامة وظيفته، كما صدر حكم آخر من المحكمة الإدارية العليا في مصر مبينا المقصود بالمخالفة التأديبية حيث قرر ما يلي: الجريمة التأديبية هي إخلال الموظف بواجباته الوظيفية إيجابا أو سلبا أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يتصرف في تأديتها بما يتطلب من دقة وحيطة وأمانة إنما يرتكب ذنبا إداريا يستوجب التأديب (1).

كما إنتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مصر إلى أن كل الأفعال التي يرتكبها الموظف العام والتي تخل بالواجبات الملقاة على عاتقه وتكون مخالفة للقوانين واللوائح المعمول بها تعد من قبيل الجرائم التأديبية التي يجوز للجهة الإدارية التي ينتمي إليها الموظف بمحاسنته عنها (2).

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الجريمة التأديبية وفقا لما جاء في أحكام القضاء المصري بأنها كل خروج عن الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتق الموظف العام وإن كانت خارج أوقات العمل الفعلية، سواء بإرتكاب الأفعال أو الإمتناع عنها يعد من قبيل الجرائم التأديبية .

أما بالرجوع للقضاء الفرنسي فيما يخص تعريف الجريمة التأديبية نجده لم يقيم بوضع تعريف لها وإنما اكتفى بتبيان بعض الأفعال التي اعتبرها جريمة تأديبية تستوجب إيقاع العقاب بحق مرتكبها (3).

¹ مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا، قضية رقم 1723 تاريخ 1958/01/25 السنة الأولى ص 635، نقلا عن أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، دراسة مقارنة، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، كانون الثاني، 2010، ص 42.

² فتوى الجمعية العمومية ملف رقم 100/2/86، جلسة 1965/01/27، مجموعة مبادئ السنة التاسعة عشر، ص 268، نقلا عن هيثم حليم غازي، المرجع نفسه، ص 32.

³ Alice monrosty, la faute disciplinaire du salarié dans les arrêts de la cour d' appel de Douai, université lille II, 2001, Page5.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

كما ذهب القضاء الأردني إلى محاولة إعطاء تعريف للجريمة التأديبية من خلال تمييزها عن الجريمة الجزائية حيث قرر في أحد أحكامه ما يلي: "إن المخالفة التأديبية هي تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجزائية، قوامها مخالفة الشخص لواجبات وظيفته أو مهنته ومقتضياتها وكرامتها، بينما التهمة الجزائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما تنهى عنه القوانين الجزائية أو تأمر به، ويبقى هذا الإستقلال قائماً حتى لو كان ثمة ارتباط بين التهمتين التأديبية والجزائية" (1).

ومن خلال كل الأحكام السابقة الذكر يمكننا تعريف الجريمة التأديبية بأنها كل إخلال بالواجبات الوظيفية الملقاة على عاتق الموظف العام، هذه الأفعال لم يرد ذكرها على سبيل الحصر إنما يمكن إستخلاصها من خلال الرجوع إلى الواجبات الوظيفية التي جاءت بها تشريعات الوظيفة العامة في كل من الجزائر ومصر وفرنسا وغيرها من الدول الأخرى، أو هي تلك الأفعال التي يقوم بها الموظف العام أثناء تأدية مهامه أو خارجها الواردة في تشريعات الوظيفة العامة على شكل أخطاء مهنية متباينة.

الفرع الثالث : التعريف التشريعي للجريمة التأديبية

أغفلت جل التشريعات المقارنة إعطاء تعريف للجريمة التأديبية وإكتفت بالنص على أن مخالفة الواجبات الوظيفية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية تعد من المخالفات التأديبية أو ما يعرف بالجريمة التأديبية، فالمرجع الجزائري حاول إعطاء تعريف للجريمة التأديبية عن طريق النص على أن الإخلال بالواجبات الوظيفية يعد خطأ مهنياً يؤدي إلى تطبيق الإجراءات التأديبية ضده (2)، كما انتهجت المادة 20 من المرسوم

¹ حكم محكمة العدل الأردنية في القضية رقم 71/62، نقلاً عن أكرم محمود الجمعان، المرجع السابق، ص 43.

² حيث نصت المادة 160 من الأمر 03/06 على ما يلي: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية نفس المنهج حيث نصت على أن يتعرض العامل لعقوبة تأديبية إذا صدر منه أي إخلال أو مساس بواجباته المهنية أو بالانضباط ودون المساس بالمتابعات الجزائية.

أما المشرع المصري أشار ضمن أحكام قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، إلى بعض الالتزامات و الواجبات الملقاة على عاتق الموظف والتي يحظر عليه ارتكابها⁽¹⁾، كما نص في نفس القانون على أن الموظف الذي يخرج عن مقتضى الواجب أثناء تأديته لوظيفته يتعرض

للمساءلة التأديبية⁽²⁾، وبالرجوع لنصوص اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم 1216 لسنة 2017، نجده نص على مجموعة من الالتزامات والمحظورات الملقاة على عاتق الموظف العام مذكورة على سبيل الحصر⁽³⁾.

وما نلاحظه في هذا الشأن أن المشرع المصري حاول جاهدا حصر جميع الأفعال التي تشكل جرائم تأديبية وهو نفس المسلك الذي سلكه قانون العاملين المدنيين المصري الملغى بموجب قانون الخدمة المدنية رقم 18 لسنة 2015 حيث حدد في نصوص المواد 76 و 77 منه واجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم ثم أضاف تعريفا في نص المادة 78 قرر فيه أن الخروج عن تلك الواجبات وإرتكاب المحظورات يعرض الموظف

¹ نص المادة 57 على ما يلي: "يتعين على الموظف الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرهما من القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات المنفذة لها، ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص، ويحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيادة والتجرد والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية أو ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي داخل مكان عمله أو بمناسبة تأديبية لهذا العمل أو القيام بجمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو نشر الدعاية والترويج لها."

² تنص المادة 58 الفقرة الأولى على ما يلي: "كل موظف يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبها."

³ راجع بالتفصيل المادتين 149 و 150 من اللائحة التنفيذية 1216 لسنة 2017.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

للمساءلة التأديبية .

أما بالرجوع للمشرع الفرنسي فنجده هو الآخر لم يقدّم تعريف للجريمة التأديبية حيث إكتفى بالنص على أن الخروج على الواجبات الوظيفية يعد من قبيل المخالفات التأديبية، فالرجوع لقانون الوظيفة العامة في فرنسا نجد خالياً من أي تعريف تشريعي للجريمة التأديبية فقط بل تطرق للجزاءات التأديبية، حيث تتمتع الإدارة بتقدير كل ما يعد سلوكاً أو فعلاً يترتب عليه المساءلة التأديبية، وذلك تحت رقابة القاضي الإداري وبناءً على ذلك يعد جريمة تأديبية كل خطأ يرتكبه الموظف العام نتيجة الإخلال بالواجبات الوظيفية وللقول بوجود خطأ تأديبي يجب أن يرتكب الموظف ما يلي: (1)

- خطأ يستند إلى الالتزامات القانونية الملقاة على عاتقه.

- خطأ يستند إلى الالتزامات التي يحددها القاضي.

ومن مجمل ما سبق يمكن القول أن أغلب التشريعات الوظيفية لم تقم بحصر الأفعال التي تشكل جرائم تأديبية إنما أجمعت على أن الإخلال بالواجبات الوظيفية المنصوص عليها في قوانين الوظيفة العامة ينتج عنه متابعات تأديبية ضد الموظف المخالف بها.

الفرع الرابع: أخطاء الموظف العام خارج نطاق وظيفته

ذهب جانب من الفقه إلى القول على ضرورة أن يحافظ الموظف العام على كرامة الوظيفة العامة حتى خارج أوقات العمل مستندياً في ذلك إلى العلاقة الوثيقة بين الحياة العامة والحياة الخاصة للموظف العام حيث تتأثران ببعضهما البعض مما يتوجب أن يحافظ الموظف العام على صفته حتى خارج نطاق عمله، فنمط حياته الخاصة ينعكس على حالته الصحية والذهنية وهو ما ينعكس على إنتاجه الوظيفي (2).

¹ المادة 66 من القانون 16/84 المؤرخ في 11 جانفي 1984 المتضمن قانون الوظيفة العمومية الفرنسي.

² انظر عيسى محمد عيسى مناصرة، المرجع السابق، ص 77.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

وأكدت المحكمة الادارية العليا في مصر ذلك حيث إعتبرت أن سلوك الموظف العام يمتد أثره على كرامة الوظيفة العامة وسمعتها حتى خارج أوقات العمل الرسمية وأي تصرف غير لائق يصدر من الموظف داخل وخارج نطاق الوظيفة و كان من شأن هذا التصرف الخروج عن حدود الاحترام والأخلاق والقيم الحميدة المستقرة في مجتمع الموظف الذي يعيش فيه (1) .

كما أكد القضاء الاداري المصري في العديد من أحكامه على ضرورة أن يتوخى الموظف العام الحرص واليقظة في سلوكياته وأعماله داخل وخارج وظيفته فتهور الموظف العام وعدم مبالاته عند ارتكابه لسلوكيات غير لائقة يعرضه للمسائلة التأديبية (2) .

كما قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الموظف العام مسؤول عن كل تصرفاته التي صدرت منه في حياته الخاصة ويمكن أن تشكل أخطاء تأديبية اذا امتد ذلك الى اعتبارات وكرامة الوظيفة(1) .

¹ حيث قررت ما يلي " سلوك الموظف وسمعته خارج عمله وهو في غير نطاق الوظيفة ينعكس على سلوكه العام في مجال الوظيفة وعلى الجهاز الذي ينتمي اليه من حيث الاخلال بكرامتها و مقتضياتها ووجوب ان يلتزم الموظف في سلوكه ما لا يفقده الثقة والاعتبار ، فالموظف يسأل عن الفعل الذي يرتكبه خارج نطاق وظيفته ما دام هذا العمل يكون في ذاته سلوكا معيبا ينطوي على الاخلال بالثقة الواجب توافرها فيه ، حيث ينعكس اثر ذلك على كرامة الموظف و كرامة الوظيفة العامة و ذلك باعتبار ان الافعال المكونة للذنب الاداري ليست محددة حصرا او نوعا وانما مردها بوجه عام الاخلال بواجبات الوظيفة او الخروج على مقتضياتها ولو كان الفعل الذي ارتكبه الموظف خارج نطاق الوظيفة ما دام يعيب سمعته ويتجاوز اثره نطاق الحياة الخاصة الى كرامة الوظيفة العامة " حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم 2186 لسنة 46 جلسة 2005/12/22 نقلا عن عيسى محمد عيسى مناصرة ، نفس المرجع،ص 77.

² حيث تقول المحكمة الادارية العليا في مصر ما يلي : انه استقر الراي على انه و ان كانت الواقعة المنسوبة الى الطاعن قد حدثت خارج نطاق عمله الوظيفي فانه لا يؤثر في قيام مسؤوليته الادارية اذ ان التزام الموظف العام بان يسلك في حياته مسلكا يتفق مع ما اسند اليه من وظيفة عامة يوجب عليه ضرورة الموائمة بين نوع الوظيفة المسندة اليه و التزاماتها و سلوكياته العامة والخاصة،اذ لاشك انه يوجد تأثير من ايهما على الاخر ذلك ان الحياة الخاصة بالموظف العام ليست ملكا خاصا له بل يتعين عليه مراعاة الا يأتي في سلوكه خارج عمله ما يؤثر على عمله ذاته او على نظرة الافراد اليه،اذ يمكن ان يترتب على ذلك اخلال بثقة الافراد في الوظيفة العامة ومن يقوم على تدبير شؤونهم،حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم 3394 لسنة 33قضائية جلسة 1992/11.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ومما سبق يتضح أن الموظف العام مسؤول عن أفعاله وسلوكياته خارج حياته الوظيفية هذه السلوكيات التي تمس بهيبة وكرامة وسمعة الوظيفة، كما قضت المحكمة الادارية العليا في مصر أن الموظف الذي يصمت عن سلوك زوجه المشين يكون عرضة للمسائلة التأديبية، حيث إعتبرت أن هذا الصمت من قبل الموظف عن سلوك زوجته الذي يعلم ما تفعل يعد انحراف خلقي يمس سمعة الوظيفة ويؤثر على الوظيفة التي يشغلها وعلى كرامتها وهو ما يمس بالمصلحة العامة⁽²⁾، ولكن ما يعاب على المحكمة الادارية العليا في مصر عند اصدارها لهذا الحكم انها اعتدت على أهم المبادئ الدستورية وهو مبدأ شخصية العقوبة، فكيف لها أن تجازي الموظف تأديبيا عن سلوك لم يرتكبه بنفسه.

كما قضت أحد الأحكام الإدارية المصرية بأن البراءة من تهمة تعاطي المخدرات بسبب وجود عيب شكلي في اجراءات ضبط الواقعة وهو بطلان التفتيش، هذا الحكم بالبراءة لا ينفي سبب الجزاء التأديبي وهو اخلال الموظف المتهم بواجبات وظيفته أو الخروج على مقتضياتها، حيث يتوجب على الموظف العام الإبتعاد عما يحط من كرامته ويسيء سمعته فإن الجزاء التأديبي في الحالة هذه يكون قد قام على سببه⁽³⁾.

بالرجوع للاجتهاد القضائي في الجزائر فيما يخص نطاق ارتكاب الأخطاء المهنية

نجده قرر في أحد أحكامه أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة

¹ حين قام موظف وهو ضابط برتبة نقيب بإطلاق النار على أحد جيران منزله الشخصي في ليلة من 6 إلى 7 فبراير 1982 وإصابة أحد الجرحى عقب مشاجرة ، حيث حكم عليه بالسجن لمدة ستة أشهر مع وقف التنفيذ لإعتداء متعمد بسلاح، واعتبر هذا التصرف ضارا بسمعة إدارته التي قامت بتوقيع عقوبة تأديبية ضده في 13 مارس 1985 وبعد قيام الموظف بالطعن أمام مجلس الدولة قرر أن سلوكه الذي أضر بسمعة إدارته يبرر الجزاءات التأديبية التي وقعت ضده من طرف دارته التي قامت بتوقيع عقوبة التوبيخ مع تسجيلها في ملفه، انظر في ذلك حكم مجلس الدولة الفرنسي Conseil d'Etat, 2 / 6 SSR, du 24 juin 1988, 81244, publié au recueil Lebon www.legifrance.gouv.fr.

² حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم 378 لسنة 9 قضائية جلسة 1963/12/21، نقلا عن عيسى محمد عيسى مناصرة، المرجع السابق، ص80.

³ الطعن رقم 1655 لسنة 2 قضائية جلسة 1957/12/14، الصادر عن المحكمة الادارية في مصر.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف وإعتبار الموظف⁽¹⁾، بمعنى أن الموظف مسؤول عن الأفعال التي يرتكبها خارج وظيفته والتي تكون ماسة بكرامة الوظيفة ومقتضياتها، ويجب التفرقة في هذا الصدد بين الأفعال التي تمس كرامة الوظيفة والأفعال الأخرى المخالفة للقانون والتي لا تمس بشرف وإعتبار الوظيفة، فالموظف الذي يرتكب مخالفة أو جنحة مرورية بالرغم من كونها أفعال يعاقب عليها قانون العقوبات إلا أنها لا تمس بكرامة الوظيفة، ما نراه في هذا الشأن أن قيام المتابعة الجزائية لا يتبعها بالضرورة متابعات تأديبية طالما أنها لم تمس بمقتضيات الوظيفة العامة، أما الأفعال الأخرى التي تمس بكرامة الوظيفة وسمعتها فتكون محل متابعات تأديبية، وقد أجمعت الأحكام القضائية في كل من مصر وفرنسا والجزائر أنها تترتب متابعات تأديبية حتى وإن ارتكبت خارج أوقات العمل فالموظف العام الذي يقضي ساعات طويلة من الليل في أماكن مشبوهة يرتادها أشخاص مسبوقين قضائياً تعكس صورة سيئة عنه خاصة وإن كان هذا الأخير يعمل في جهاز قضائي كالمحكمة فهل يمكن إستئمانه على الوثائق وعلى الأسرار الوظيفية في إطار تأديته لمهامه.

ولكن بالرجوع لبعض التشريعات الوظيفية نجدها نصت على ضرورة إلزام الموظف العام خارج الخدمة فيكون مسؤول عن التصرفات التي يقوم بها أثناء تأديته لمهامه وخارجها، والمشرع الجزائي ألزم الموظف العام بتجنب ارتكاب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه خارج الخدمة⁽²⁾ وهو نفس ما إتجه إليه المشرع المصري حين ألزم الموظف العام بضرورة مراعاة مقتضيات وكرامة وسمعة الوظيفة العامة حتى خارج الخدمة⁽³⁾.

وما يلفت انتباهنا في هذا الصدد أن نص المادة 42 من الأمر 03/06 جاء غامضاً

¹ قضية رقم 420568 بتاريخ 1985/12/07 بين ب.م.ش ضد وزير الداخلية والمدير العام للأمن الوطني نقلاً عن أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 73.

² المادة 42 من الأمر 03/06.

³ الفقرة 3 من المادة 149 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 1216 لسنة 2017 والمادة 58 من قانون الخدمة المدنية لسنة 2016.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

نوعا ما مقارنة بالنصوص التي تقرر المسائلة التأديبية عن الأخطاء المهنية المنصوص عليها في نفس الأمر والتي ربطها المشرع كلها بتأدية الموظف لمهامه أو في مكان العمل، فالمشرع الجزائري لم يحسم الأمر بالنسبة لتصرفات الموظف غير لائقة والتي تمس بسمعة الموظف والوظيفة خارج الوظيفة عكس بعض الأحكام القضائية التي أدانت الموظف حتى خارج الخدمة، وإذا سلمنا بأن احترام الموظف لسلطة الدولة يكون عن طريق تجنبه لكل الأفعال التي تمس بسمعة الوظيفة فإن نص المادة 40 من نفس الأمر جاء متناقضا مع نص المادة السابق حيث حصر ضرورة احترام الموظف لسلطة الدولة فقط أثناء تأديته لمهامه.

ولكن بالرجوع لنصوص الأمر 133/66 المتعلق بالوظيفة العمومية كان أكثر وضوحا وصراحة عن ما جاء في الأمر 03/06 حيث عاقب الموظف العام عن كل عمل يرتكبه خارج خدمته يمس بكرامة الوظيفة⁽¹⁾.

ومن الناحية العملية لا يمكن للدولة أن تحاسب الموظف عن التصرفات التي يرتكبها خارج الخدمة إلا إذا كانت مترتبة على متابعات جزائية وحسب طبيعة الجريمة (إدانة تحول دون إمكانية متابعة الموظف لمساره الوظيفي أي عقوبة سالبة للحرية)، حيث لا يمكن للجهات التأديبية مباشرة تحقيقات حول أفعال الموظف السلبية الخارجة عن نطاق تأديته لمهامه، إلا أن مجلس الدولة الفرنسي قضى في عدة أحكام له بتأديب الموظف العام الذي ارتكب أفعالا تمس بكرامة ونزاهة الوظيفة⁽²⁾.

¹ حيث نصت المادة 20 منه على مايلي : يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة ويعمل على احترامها فهو ملزم بالتحفظ، ولا سيما يجب عليه أن يمتنع على كل عمل و لو خارج عن خدمته يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية أو لأهمية المسؤوليات المنوطة به.

² C E 5 déc. 1980 n°13800, Brigadier de police, circulant à bord de sa voiture personnelle, ayant heurté après avoir perdu le contrôle de son véhicule un cyclomoteur dont le conducteur a été blessé. L'intéressé étant en état d'ivresse, le ministre de l'Intérieur a pu légalement retenir ces faits pour lui infliger une sanction disciplinaire bien qu'il ne fût pas en service lors de l'accident. -En prononçant la sanction de la rétrogradation à l'encontre d'un brigadier de police ayant

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

المطلب الثاني : أركان الجريمة التأديبية

يقصد بالركن الأساس الذي يدخل في قيام الشيء حيث لا يقوم به وبها ويختلف الركن عن الشرط في كون هذا الأخير لازم للشيء إلا إذا تخرج عنه⁽¹⁾، ويختلف الركن والشرط في كون أن الركن يقع من ماهية العمل نفسه، وقد أجمع الفقه على أن الجريمة التأديبية تقوم على ركنان أحدهما مادي والآخر معنوي، كما اتجه جانب من الفقه إلى إضافة ركن ثالث لقيام هذه الجريمة وهو الركن الشرعي، سننظر في الفرع الأول إلى الركن المادي للجريمة التأديبية ثم نتناول في الفرع الثاني الركن المعنوي للجريمة التأديبية والفرع الثالث نخصه لدراسة الركن الشرعي للجريمة التأديبية.

causé un accident alors qu'il conduisait en état d'ivresse, le ministre de l'Intérieur qui pouvait légalement tenir compte, pour l'appréciation de la gravité de la sanction, du comportement général de l'intéressé n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

- CE 24 juin 1988 n°81244 Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à l'administration de se fonder sur les faits ayant motivé une condamnation pénale pour déclencher une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent, dans l'intérêt du service. En l'espèce, M. C., agent des P.T.T., a blessé par balle l'un des voisins de son domicile personnel dans la nuit du 6 au 7 février 1982 à la suite d'une altercation. Il a été condamné à six mois de prison avec sursis pour coups et blessures volontaires avec arme. Son comportement qui a porté atteinte à la réputation de son administration, était de nature à justifier la sanction disciplinaire, consistant en un blâme avec inscription au dossier, dont il a fait l'objet le 13 mars 1985.
- CE 25 mai 1990 n°94461 Gendarme ayant dérobé dans un supermarché divers objets d'une valeur globale de 143,60 F et radié des cadres de la gendarmerie par mesure disciplinaire. Eu égard à l'ensemble des données de l'affaire et notamment à l'absence de toute plainte portée par le directeur du magasin concerné à l'encontre de l'intéressé, comme de toute poursuite pénale, à la circonstance que les faits se sont produits dans des conditions qui ne sont pas de nature à porter une atteinte grave à la considération de la gendarmerie dans le public, l'intéressé étant en civil, en dehors de sa circonscription d'affectation et n'ayant pas fait état de sa qualité professionnelle, enfin, à la manière de servir de ce fonctionnaire qui n'avait en outre jamais fait l'objet antérieurement, de sanction, le ministre, en prononçant, à raison des faits relevés, la révocation de l'intéressé, a commis une erreur manifeste d'appréciation.

¹ هيثم حلیم غازي، المرجع السابق، ص 33.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الفرع الأول: الركن المادي

يقصد بالركن المادي للجريمة هو مظهرها الخارجي هذا الأخير الذي قد يكون في شكل سلبي أو إيجابي، أما السلبي فيقصد به إمتناع الموظف العام عن أداء واجبه الوظيفي والإيجابي هو القيام مباشرة بإرتكاب الفعل المحظور كتلقي الرشوة من أحد المواطنين أو المؤسسات، ويعتد بالركن المادي للجريمة التأديبية حتى وإن خاب أثرها، بمعنى أن النتيجة لم تتحقق فيعاقب الموظف عن هذه المخالفة التي شرع في إرتكابها، وعلى النقيض من ذلك فإن التفكير في إرتكاب المخالفة لا يعد ذنباً إدارياً يعاقب عليه الموظف العام، فالقانون لا يعاقب على النوايا والأفكار طالما أنها لم تخرج لحيز الوجود وكذلك لا يعاقب الموظف العام على الأعمال التحضيرية بإعتبارها مرحلة سابقة لإرتكاب المخالفة ما لم تكن تلك الأعمال تشكل جرائم مستقلة بذاتها وذلك أسوة بالقانون الجزائي⁽¹⁾.

فالركن المادي للجريمة التأديبية هو نفسه الركن المادي للجرائم الجنائية، إلا أن الأول يرتكبه الشخص بصفته موظفاً عاماً طبقاً للتشريع المعمول به، وهو كل تصرف ظاهري سلبي كالإمتناع عن القيام بعمل يحول دون وقوع الخطأ أو إيجابياً عندما يقوم الموظف بأفعال تعد من قبيل الجرائم التأديبية وفقاً لتشريعات الوظيفة العامة.

ويمكن القول بقيام الركن المادي عند توافر العناصر الآتية:

- وجود تصرف إيجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالاً بواجباته الوظيفية.
- خروج هذا السلوك إلى أرض الواقع حيث لا يعتد بالأفكار والنوايا والأعمال التحضيرية للجريمة التأديبية .
- أن يكون التصرف الذي إرتكبه الموظف العام يشكل جريمة تأديبية محددة قانوناً

¹ أسامة النعيمات، الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية وفقاً لنظام الخدمة المدنية الأردنية رقم 30 لسنة 2007/04/11، الإجراءات القانونية والإدارية لإنضباط وتأديب الموظفين، عمان، 2007، ص8.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ومنه فالأوصاف العامة والنعوت كسوء السيرة والسلوك لا يمكن إعتبارها من قبيل الركن المادي للجريمة التأديبية.

فالركن المادي للجريمة التأديبية في التشريعات المقارنة يتراوح بين أخطاء تأديبية في التشريع الجزائري ومجموعة من الإلتزامات والواجبات وأخرى من المحظورات في التشريع المصري والفرنسي كالتالي:

بداية بالمشروع الجزائري فالمرسوم رقم 302/82⁽¹⁾ صنف الأخطاء التأديبية إلى ثلاثة طوائف، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 59/85⁽²⁾ إلى غاية الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية فقد صنف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات حسب درجة جسامتها وأقر لكل طائفة مجموعة من العقوبات تتناسب وطبيعة الخطأ، عكس المشروع المصري لم يفرق المشروع الجزائري بين الواجبات والمحظورات حيث خص كل درجة بأخطاء قد تكون من قبيل الإتيان وقد تكون من قبيل الإمتناع وذلك كما يلي⁽³⁾:

- الأخطاء المهنية من الدرجة الاولى:⁽⁴⁾
- كل الأفعال التي تشكل إخلالا بالانضباط العام والتي تمس بالسير الحسن للمصالح.
- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:⁽⁵⁾
- المساس سهوا أو إهمال بأمن المستخدمين و / أو أملاك الإدارة.
- الخروج عن الواجبات القانونية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181.

¹ المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المحدد لطرق تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقة العمل.

² أنظر المادة 122 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85.

³ أنظر المادة 177 من الأمر 03/06 .

⁴ المادة 178 من الأمر 03/06 .

⁵ المادة 179 من الأمر 03/06.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:⁽¹⁾
 - كل تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
 - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها بمناسبة تأديته لمهامه.
 - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية دون مبرر مقبول.
 - إفشاء او محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
 - إستعمال و إستغلال تجهيزات وأملاك الإدارة لأغراض شخصية.
 - الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:⁽²⁾
 - إستفادة الموظف من إمتيازات تقدم له من شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار وظيفته.
 - إرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 - الإضرار العمدي بتجهيزات الإدارة العمومية.
 - إتلاف الوثائق الإدارية.
 - تزوير الوثائق المتعلقة كالشهادات والمؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف والترقية.
 - الجمع بين الوظيف ونشاط تجاري آخر.
- من خلال إستقراء نصوص هذه المواد نلاحظ أن المشرع الجزائري إعتد في تصنيفه للأخطاء التأديبية على البدء بذكر الأخطاء الأقل خطورة والتدرج إلى غاية الوصول إلى أخطر الأفعال والتي تشكل أخطاء من الدرجة الرابعة وقد أعطى المشرع صلاحية أخرى للسلطة التأديبية هذه الصلاحية في تقدير الأفعال التي تشكل خروج على الوظيفة العامة التي تختلف طبيعتها ممن مؤسسة إلى أخرى والتي تشكل أخطاء تأديبية

¹ المادة 180 من الأمر 03/06 .

² المادة 181 من الأمر 03/06 .

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

يعاقب عليها قانون الوظيفة (1).

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن المشرع الجزائري كان أكثر تنظيماً عندما قرر تقسيم الأخطاء التأديبية إلى أربع درجات حسب جسامتها على عكس المشرع المصري الذي نص على مجموعة الواجبات والمحظورات .

وقد نص المشرع المصري في قانون العاملين المدنيين بالدولة الملغى في المادة 78 منه على أن كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبياً وهو نفس النص المعتمد في القانون الجديد للخدمة المدنية في مصر (2).

أما الأفعال التي تشكل أخطاء تأديبية فقد صنفها المشرع المصري إلى صنفين :

- مجموعة من الالتزامات والواجبات

بالرجوع لأحكام اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية 1216 نجد أن المشرع المصري نص على مجموعة من الأفعال بصفة عامة التي يجب على الموظف القيام بها إحتراماً لكرامة الوظيفة
و لا تتأتي إلا باحترامه للقوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها والعمل على تطبيقها وتتمثل أساساً في: (3)

- القيام بالعمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وإنجازه في المواعيد المناسبة طبقاً لمعدلات الأداء المقررة.

- الإلتزام بمواعيد العمل الرسمية وتخصيص أوقات العمل لأداء واجبات وظيفته.

¹ نصت المادة 182 منة الأمر 03/06 على أنه: "توضح القوانين الأساسية الخاصة، كلما زادت الحاجة إلى ذلك، وتبعا لخصوصيات بعض الأسلاك مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 أعلاه."

² مع الإشارة إلى وجود إختلاف في المصطلحات حيث تم تغيير "كل عامل" لتصبح "كل موظف" وفقاً للفقرة الأولى من المادة 58 من القانون 81 لسنة 2016 .

³ أنظر المادة 149 من اللائحة التنفيذية 1216 لسنة 2017 المتعلقة بإصدار القانون رقم 81 لسنة 2016 .

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- المحافظة على كرامة الوظيفة وحسن سمعتها والظهور بالمظهر اللائق بالوظيفة ومراعاة آداب اللياقة في تصرفاته مع الجمهور ورؤسائه وزملائه ومرؤوسيه.

- القيام بأعمال الوظيفة التي يكلف بها ولو في غير مواعيد العمل الرسمية متى اقتضت مصلحة العمل ذلك... إلخ.

- مجموعة من المحظورات

وفي نفس اللائحة نص المشرع المصري على مجموعة من التصرفات و الأفعال السلبية يجب على الموظف تفاديها بالامتناع عن القيام بها و تتمثل أغلبها فيما يلي: (1)

- مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيادة والتجرد والإلتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرئيسية.

- إفشاء أية معلومات يطلع عليها بحكم وظيفته إذا سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك دون إذن كتابي الرئيس المختص، ويظل هذا الإلتزام قائماً بعد ترك الخدمة.

- عدم الرد على مناقضات الجهاز المركزي للمحاسبات أو مكاتبه بصفة عامة أو تأخير الرد عليها، ويعتبر في حكم الرد أن يجيب الموظف إجابة الغرض منها المماثلة والتسويق... إلخ.

كذلك نص قانون الخدمة المدنية المصري بشكل عام ضرورة إلتزام الموظف بعدم الخروج عن الواجبات الوظيفية المقررة، وعدم إرتكاب بعض المحظورات التي تتنافى مع مبادئ الوظيفة العمومية (2).

أما بالرجوع لأحكام القانون الفرنسي فيما يخص الأخطاء التأديبية نجده نص على الواجبات التي يجب على الموظف الإلتزام بها وعدم الخروج عنها وأن أي إخلال بها

¹ أنظر المادة 150 من نفس اللائحة.

² أنظر المادة 58 من القانون 81 لسنة 2016.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

يجعله عرضة للإجراءات التأديبية والعقابية، حيث أن أي سوء تصرف من قبل الموظف عند أدائه لمهامه يجعله عرضة لإجراءات تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالعقوبات المقررة في القانون الجزائري⁽¹⁾.

وقد تطرق المشرع الفرنسي لهذه الواجبات ضمن القانون رقم 634/83 السالف الذكر، من بينها⁽²⁾:

- إلتزام الموظف بتنفيذ مهامه الوظيفية.
- إلتزام الموظف بالسري المهني.
- يجب على الموظف أن يمتثل لطلبات المواطنين في الحصول على المعلومات وفقا للقواعد المعمول بها.

- يحظر على الموظف الجمع بين الوظيفة ونشاط خاص آخر.

كما أن المشرع الفرنسي أعطى للإدارة سلطة تكييف الأخطاء التأديبية غير مذكورة في النصوص المتعلقة بواجبات الموظف العام تأديبيه متى ثبت أنه ارتكب أحد هذين السلوكين⁽³⁾:

- أ- سلوك الموظف اتجاه علاقته مع المتعاملين و المنتفعين بخدمات الإدارة.
- ب- سلوك الموظف اتجاه الإدارة.

وما نلاحظه في هذا الشأن أن المشرع الفرنسي والمصري سلكا نفس المسلك حيث إعتدما على النص على الواجبات الوظيفية ثم إعتبار كل فعل مخالف لها يعرض الموظف للمتابعة التأديبية مع الأخذ بعين الإعتبار أن المشرع الفرنسي فتح المجال للإدارة لتكييف

¹ أنظر المادة 29 من القانون رقم 634/83 المؤرخ في 13 يوليو 1983 و المتعلق بحقوق وواجبات الموظفين الفرنسي.

² أنظر المواد 25،26،27،28 من نفس القانون.

³ guide de procédures،droit disciplinaire،Centre de gestion la fonction publique territoire du nord , page 9 , Lille GEDEX, avril 2001, la discipline dans la fonction publique de l'ETAT.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الأخطاء التأديبية بما يخدم المصلحة العامة، عكس المشرع الجزائري الذي كان أكثر وضوحاً حين صنف مجموعة من الأفعال المخالفة للواجبات الوظيفية إلى أربعة أصناف تتدرج من الأقل جسامة إلى الأكثر جسامة.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أنه لا يمكن حصر الأخطاء التأديبية وذلك لوجود إختلاف في طبيعة الأجهزة الإدارية التي تنفرد من الناحية التنظيمية بنصوص تختلف من مؤسسة إلى أخرى مما يؤدي إلى عدم إمكانية وضع نص يحصر فيه كل الجرائم التأديبية هذا من جهة ومن جهة أخرى نستنتج أن الأخطاء التأديبية لا تخرج عن هذين الفرضين:

- إخلال الموظف بواجبات الوظيفة ومقتضياتها.

- المساس بكرامة الوظيفية وإعتبارها.

فبمجرد انتهاك الموظف لأحد هذين الأمرين يعرضه للمتابعات التأديبية تحت أي وصف، وهو ما يعرف بالركن الشرعي لقيام الخطأ التأديبي وهي تشبه بذلك جرائم التعزير في الشريعة الإسلامية من حيث عدم وجود نص يعاقب عليها وتعد من قبيل المحضورات⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الركن المعنوي

ويقصد به توافر الإرادة الآثمة وغير المشروعة للموظف مرتكب الخطأ الوظيفي، أو اتجاه إرادة الموظف العام إلى ارتكاب الفعل الإيجابي أو السلبي المخل بواجباته الوظيفية⁽²⁾، من خلال هذا التعريف هل يستوي القول أن الإرادة أو الركن المعنوي المقصود في الجريمة التأديبية هو نفسه الركن المعنوي الواجب توافره في الجرائم الأخرى المصنفة في قانون العقوبات.

¹ التعزير هو عقوبة غير مقدرة شرعاً تجب حقاً لله أو لأدمي في كل معصية ليس فيها حد ولا كفارة، وهو كالحود في أنه تأديب وإستصلاح وزجر، فالعقوبة المقدرة من حد أو قصاص وكفارة هي جزية أوردتها الشارع للجرائم التي شرعت لها، وما دام أن للفعل عقوبة مقدرة فالمفروض أنها تغني عن العقوبة التعزيرية غير المقدرة. عبد العزيز عامر، التعزير في الشريعة الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007، ص 48.

² أسامة النعيمات، المرجع السابق، ص 09.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

عالج بعض الفقهاء المتخصصين في موضوع التأديب هذا الأمر من بينهم الدكتور عبد الفتاح حسن حيث يقول بهذا الصدد ما يلي: لكي يجازى العامل يلزم أن يقترن الركن المادي للمخالفة بركن آخر أدبي، يعني أن يصدر الفعل الخاطيء عن إرادة آثمة وهي وحدها التي تجعل العامل مذنباً يستحق المساءلة أم لا، وهو نفس ما إتجه إليه الدكتور محمد جودت الملط حيث قال بأن الجريمة التأديبية تقوم على ركنين أساسيين ركن مادي وركن معنوي، مع صدور الفعل المادي الإيجابي أو السلبي عن إرادة آثمة بمعنى أنه إذا إتجهت إرادة الموظف إلى ارتكاب الفعل دون النتيجة كان الركن المعنوي هو الخطأ غير العمدي (1).

أما بالرجوع للدكتور سليمان الطماوي نجده خالف وعارض بشدة الرأيين السابقين حيث إعتبر أن فكرة الجريمة التأديبية تقوم على نفس الأسس والأركان التي تقوم عليها الجرائم الأخرى المقررة في قانون العقوبات، أما الأسس التي إستند عليها فهي (2):

- أنه يمكن التسليم بدور إرادة الموظف في بعض الجرائم التأديبية المقننة والتي يعاقب عليها جنائياً، قانون العقوبات كالرشوة و الاختلاس ... إلخ.

- أما الجرائم التأديبية الأخرى غير المقننة أو غير المحصورة في القانون فالإرادة الآثمة فيها لا تتعدى أن يكون الموظف قد ارتكب الفعل أو إمتنع عنه دون عذر شرعي سواء إرتكب فعلاً خاطئاً أم لا بحسن نية أو سوء نية.

ومثال ذلك الموظف الذي يؤدي أعمالاً غير أعمال وظيفته أو الذي يقصر في بعض واجباته الوظيفية دون إدراك منه.

ومن خلال ما سبق فالجرائم التأديبية تكون على صنفين:

¹ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 69.

² نفس المرجع، ص 70.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

أولاً: الجرائم التأديبية القصدية: والتي تعتمد على القصد كأساس لقيامها وهي تلك الجرائم المعاقب عليها جنائياً كالرشوة والإختلاس.

ثانياً: الجرائم التأديبية غير القصدية: وهي تلك الجرائم التي تقوم فيها المسؤولية بمجرد ثبوت إرتكاب الموظف العام للفعل الخاطئ، ويقصد بالقصد اتجاه الإرادة الى تحقيق النتيجة على الفعل الإرادي، والقصد أخص من الإرادة لارتباطه بالنتيجة في الجرائم العمدية، أما الجرائم غير العمدية فلا تقوم الا اذا توافرت الإرادة لمرتكبها⁽¹⁾، فإرادة الموظف العام تعتبر ركناً من أركان قيام المسؤولية في الجريمة التأديبية دون تطلب وجود قصد كما هو الحال في الجريمة الجزائية، أما إذا إنعدمت إرادة الموظف العام وهو يرتكب الفعل الخاطئ لا يحاسب عليه وهو ما اتفق عليه فقهاء القانون، وتنتفي المسؤولية التأديبية في الحالات الآتية:

- القوة القاهرة بمفهومها العام أي في حالة الحرب.
- الإكراه المادي أو المعنوي على الموظف العام، وفي حالة مرض الموظف العام أو الدفاع عن الغش⁽²⁾.

وقد إعتبر المشرع المصري أن الموظف الذي يرتكب جريمة تأديبية بموجب أمر صادر إليه من رئيسه لا يعفيه من المسؤولية التأديبية إلا إذا أثبت أنه قام بتنبيه رئيسه بهذه المخالفة كتابة وتقوم حينها المسؤولية على مصدر الأمر وحده⁽³⁾.

وهو نفس الأمر الذي أكده مجلس الدولة الفرنسي فيما يخص مدى طاعة المرؤوس لأوامر رئيسه حيث قرر بأن القاعدة الأساسية هي أن المرؤوس يلتزم بطاعة أوامر رئيسه

¹ نايف حسين الرويلي، الجريمة متعمدة القصد وأثرها في مسؤولية الجاني، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون المصري مع التطبيق في المحاكم الشرعية بالمملكة العربية السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2004، ص12.

² أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص39.

³ أنظر الفقرة الثانية من المادة 58 من قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

وأن رفض المرؤوس لهذه الطاعة يعتبر خطأ تأديبيا يعاقب عليه أما إذا كان الأمر الصادر من الرئيس مشوب بعدم المشروعية يجوز في هذه الحالة أن لا يلتزم المرؤوس بطاعة رئيسه، وفي حالة طاعته يعد مرتكباً لخطأ شخصي يحاسب عليه جنائياً⁽¹⁾، وبالرجوع لأحكام قانون الوظيفة الجزائرية نجد أنه أغفل معالجة هذا الأمر بشكل صريح عكس المشرعين المصري والفرنسي تاركاً عبء ذلك للإجتهد القضائي.

الفرع الثالث: الركن الشرعي

إتجه جانب من الفقه إلى إضافة ركن ثالث لأركان قيام الجريمة التأديبية على غرار الجريمة الجزائية التي تركز في قيامها على الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي، هذا الركن الأخير الذي توسع لجذوره التاريخية لنشأته عقب الثورة الفرنسية سنة 1789 والتي أسست لمجموعة من الحقوق الفردية من بينها المبدأ الجزائي لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني وهو نفس المبدأ المعتمد في إعلان حقوق المواطن الفرنسي سنة 1789، ويقوم التطبيق الصحيح لهذا المبدأ على أمرين أساسيين:

- الأول: أن السلطة التشريعية هي وحدها التي تملك صلاحيته إنشاء الجرائم وإقرار العقوبات.
- الثاني: أن الجهاز القضائي هو وحده الذي يملك صلاحية تطبيق العقوبات المقررة من السلطة التشريعية، منهيًا بذلك فترة الإستبداد والطغيان التي سبقت مرحلة الثورة الفرنسية.

ولكن بالرجوع لأحكام القوانين الوظيفية نجد أنها لم تقم بحصر الأفعال التي تشكل جرائم تأديبية بل إعتبروا أن كل خروج عن الواجبات الملقاة على عاتق الموظف يعتبر جريمة تأديبية وهو ما أكدته القضاء المصري حيث قرر في بعض أحكامه ما يلي:

¹ بدريه ناصر، المرجع السابق، ص 218.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

" الأفعال المكونة للذنب الإداري ليست محددة حصرا ونوعا وإنما مردها بوجه عام إلى الإخلال بواجبات الوظيفة العامة أو الخروج على مقتضياتها، وكل فعل بالذات لم يحدد له ما يناسبه من جزاء وإنما يترك تحديد ذلك للسلطة التأديبية بحسب تقديرها لدرجة جسامة الفعل وما يستأهله من جزاء في حدود النصاب القانوني المقرر"⁽¹⁾.

بالنسبة للركن الشرعي للجريمة سواء كانت التأديبية أم الجزائية فيقصد به مجموعة النصوص القانونية التي تنص صراحة على تأنيب و تجريم مرتكبيها، والأمر لا يثير أي نقاش عند الحديث عن الجرائم الجزائية التي عني فيها المشرع بحصر كل الأفعال التي تشكل جرائم، ومرد ذلك أن فكرة التجريم والعقاب تنعكس على حسن سير وتنظيم تركيبة المجتمع، فهذا الأخير الذي تسود فيه العدالة بمعناها الضيق (أي معاقبة كل شخص يرتكب فعل مخالف للقواعد القانونية)، مما ينعكس ذلك على رقيه.

إلا أن الركن الشرعي للجريمة التأديبية كان محل جدل بين الفقهاء عن إمكانية حصر الجرائم التأديبية فمنهم من أيد فكرة تقنين الأخطاء التأديبية ومنهم من عارض هذه الفكرة، وإستندوا في ذلك على حجج سنعرضها فيما يلي:

أ- مؤيدي فكرة تقنين الأخطاء التأديبية: نادى أصحاب هذا الإتجاه بضرورة حصر الأخطاء التأديبية مستنديين في ذلك على الحجج الآتية:⁽²⁾

- أن عدم حصر وتحديد الالتزامات الوظيفية يجعل منها محل منازعات غير منتهية.
- أن عدم حصر الأخطاء التأديبية يفسح المجال أمام الرئيس الإداري من التعسف اتجاه المواطنين.

¹ حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 11 نوفمبر 1961 سنة 7 ص 27، نقلا عن سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 63.

² راجع بالتفصيل سليمان محمد الطماوي، نفس المرجع، ص 63.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ب- المعارضين لفكرة تقنين الأخطاء التأديبية: ذهب جانب آخر من فقهاء القانون الإداري إلى عدم ضرورة تقنين الجرائم التأديبية مستندين في ذلك على ما يلي:⁽¹⁾

- أن القوانين الوظيفية لا تنص على كل واجبات الموظف العام على سبيل الحصر فقد تستمد الواجبات الوظيفية من مركز الموظف إتجاه الإدارة أو من القواعد التي تحكم وتنظم المرافق العامة أو قد يستمد من نوع الخدمات التي يقدمها كل مرفق.

- أن الأخطاء التأديبية يصعب تحديدها وحصرها في ذلك لأن الوظيفة العمومية تحتوي على عدة مجالات وطوائف كفئة الموظفين الذين يشتغلون في عدة قطاعات فكل فئة تختلف طبيعة القواعد التنظيمية فيها من قطاع لآخر يجعل من تقنين الأخطاء التأديبية أمر يصعب تنفيذه.

ما يلاحظ في هذا الشأن أن فكرة تقنين الأخطاء التأديبية يصعب تنفيذها ذلك أن فكرة الأخطاء الوظيفية مرنة تختلف باختلاف طبيعة الواجبات الملقاة على عاتق الموظف وحسب طبيعة

كل قطاع، فالأخطاء التأديبية في قطاع الصحة ليست هي نفسها في قطاع التربية مثلاً، ومن جهة أخرى تعتبر فكرة تقنين الأخطاء التأديبية تقليل من السلطة الممنوحة للإدارة متنافية بذلك مع مبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، مما يجعل الموظفين في مركز قوي على حساب المصلحة العامة والذي ينعكس سلباً على مردودية الإدارة العامة أو المرفق العام، وهو ما إتجهت إليه أغلب التشريعات الوظيفية حيث إعتمدت على عدم حصر المخالفات التأديبية مكتفية بالنص على المحظورات العامة.

¹ هيثم حليم غازي، المرجع السابق، ص36.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

المبحث الثاني: مفهوم الجريمة الجزائية

تتداخل العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية⁽¹⁾ حيث أصبحت هذه العلاقة من بين المواضيع التقليدية في موضوع التأديب، ذلك أن الجريمة التأديبية قد يطغى عليها مزيج بين الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية من حيث التكيف وهو أمر لا يمكن إغفاله، وبعد أن تطرقنا إلى مفهوم الجريمة التأديبية سنحاول في هذا المبحث معالجة الجريمة الجزائية بتعريفها في مطلب أول مع بيان أركانها في مطلب ثان.

المطلب الأول: تعريف الجريمة الجزائية

الجريمة هي ظاهرة خطيرة تمس المجتمع في أمنه ما أدى إلى مكافحتها والنضال ضدها منذ أن وجدت، وتولت الدولة مهمة ذلك ولا تزال إلى غاية اليوم تسعى للحد منها عن طريق اعتماد نصوص قانونية تنظم سلوكات الإنسان وعلاقاته مع غيره، وقبل الخوض في شرح أركان هذه الجريمة وجب أولاً تعريفها وذلك لتميزها عن الجريمة التأديبية، وبناء على ذلك سنتطرق في الفرع الأول إلى التعريف الفقهي للجريمة الجزائية، في حين نعرض في الفرع الثاني تمييزها عن غيرها من أنواع الجرائم الأخرى.

¹ إختلف الفقهاء في إطلاق تسمية على قانون العقوبات ورفضوا إطلاق هذه التسمية عليه ذلك أنه لا يمكن إطلاق وصف البعض على الكل إذ توحى بأنها تقتصر على العقوبات فقط دون الأفعال، وهناك من يفضل إطلاق اسم القانون الجنائي باعتباره قانوناً لكل الجرائم ولأخطرها وهي الجنائية، إلا أنها لم تسلم كذلك من النقد كونها لم تبين العقوبة وإقتصرت على نوع واحد من الجريمة وإغفالها الأنواع الأخرى من الجرائم، ما أدى إلى ظهور إتجاه ثالث يقرر إطلاق تسمية القانون الجزائي عليه مستندياً في ذلك إلى أن فكرة الجزاء تضم العقوبة وكذا التدابير الملازمة لكل جريمة، وما يراه البعض في هذه المسألة أنها كلها مترادفات نفي بالغرض منها، خاصة ما تم إعماله كالمشرع الجزائري الذي إستعمل قانون العقوبات في حين إستعمل قانون الإجراءات الجزائية للدلالة على قانون الدعوى العمومية، في حين أطلق المشرع الفرنسي والإيطالي والسويسري والمصري قانون العقوبات بينما اعتمدت كل من إنجلترا وتونس والمغرب تسمية القانون الجنائي، وأطلق المشرع اللبناني والسوري والأردني تسمية القانون الجزائي، وتختلط هذه التسميات عند الفقهاء فيتم إستعمال القانون الجنائي أو العقوبات أو الجزائي للدلالة على هذا القانون، عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات، القسم العام، الجزء الأول، الجريمة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1995، ص 8.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الفرع الأول: التعريف الفقهي للجريمة الجزائية

لم تضع التشريعات الجزائية تعريف للجريمة الجزائية وهناك من يرى⁽¹⁾ بأن عدم وضع تعريف لها أمر محمود لأن إعتاد تعريف لها أمر لا فائدة منه، ذلك أن المشرع عند وضعه للجرائم يقوم بوضع نص خاص لكل جريمة يبينها ويحدد أركانها ثم العقوبة المقررة لها، وهو ما يعرف بمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، وبتعدد الجرائم يصعب وضع تعريف جامع ومانع لكل الجرائم الموجودة في قانون العقوبات فقد تركت مهمة ذلك للمحاولات الفقهية، وقد حصروا تعريفها في إتجاهين الأول شكلي والثاني موضوعي.

أولا: الإتجاه الشكلي (المذهب الفردي)

يعرف أصحاب هذا الإتجاه الجريمة الجزائية بالإعتماد على جانبها الشكلي بتلك العلاقة الشكلية التي تربط بين الواقعة المرتكبة والقاعدة القانونية، فيكفي تخصيص نص قانوني لها لقيامها⁽²⁾، وذلك يرتبط مفهوم الجريمة بالقانون ذاته دون الخوض في التفاصيل المادية لتلك الجريمة.

ثانيا: الإتجاه المادي (المذهب الاشتراكي)

إعتمد أصحاب هذا الإتجاه عند تعريفهم للجريمة الجزائية على الجانب المادي لها، فالجريمة عندهم هي ظاهرة إجتماعية تظهر في المجتمع عند بلوغه مرحلة معينة من التطور وتزول بإنعدام تلك الظروف التي أدت إلى وجودها⁽³⁾، ويبرز أصحاب هذا الإتجاه جوهر هذه الجريمة في ذلك الإعتداء الظاهر والخطير على مصلحة الجماعة، فيعرفون الجريمة بأنها واقعة ضارة بكيان المجتمع وأمنه.

¹ علي حسين الخلف، المبادئ، العامة في قانون العقوبات، المكتبة القانونية، بغداد، د ت، ص 130.

² عبد الله سليمان، المرجع السابق، ص 58.

³ علي حسن الخلف، نفس المرجع، ص 132.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

و يمكن تعريف الجريمة الجزائية بأنها ذلك الفعل الذي يجرم بنص القانون، أو هي نشاط أو إمتناع يجرمه القانون ويعاقب عليه، أو هي كل عمل أو إمتناع عن عمل صادر عن إرادة جنائية حكم القانون عليه بأنه جريمة وقرر له عقوبة أو تدبيراً إحترازياً⁽¹⁾، كما إختلفت نظرة الفقهاء للجريمة كل حسب مذهبه وتصوراته، فالجريمة تقوم متى انتهكت أحكام القانون الجزائي بغض النظر على مسؤولية الشخص مرتكبها ووفقاً لذلك فالجريمة تقوم متى توافر الركن المادي والشرعي للجريمة فقط⁽²⁾، بغض النظر عن مدى مسؤولية الشخص أم لا ويثبت ذلك قيام الركن المعنوي.

فالجريمة إذن هي عبارة عن خرق لأحكام القانون الجزائي، بمعنى أن الجريمة تقوم بمجرد توافر الركن المادي لها وهو ارتكاب الفعل المخالف للقانون، وتوافر الركن الشرعي للجريمة وهو ما يصطلح عليه بمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات (لا جريمة ولا عقوبة ولا تدابير أمن إلا بنص⁽³⁾)، فيكفي هذين الركنين لقيام الجريمة، أما الركن المعنوي فيمكن القول بأنه ركن أساس للعقاب والمساءلة الجزائية التي تختلف حسب درجة الإرادة فيه فالعقاب يختلف من الشخص الذي إرتكب الجريمة بنية قصد متعمد، عن ذلك الشخص الذي يرتكب الفعل عن طريق الخطأ، أو عن الشخص المكره بارتكاب الجريمة وكذلك بالنسبة للطفل الصغير الذي تنعدم إرادته تماماً، فالعقاب يختلف من شخص لآخر حتى وإن كان نفس الجرم المرتكب فالركن المعنوي هو الذي يحدد نوع ودرجة العقاب ضد الشخص الجاني.

¹ نوري الهموندي، جرائم الأموال العامة والوظيفة العامة في الشريعة الإسلامية والقانون العراقي، منشورات زين الحقوقية، بيروت 2014، ص 35.

² محمد الرزقي، محاضرات في القانون الجنائي، القسم العام، دار الكتاب الجديدة المتحدة ليبيا 1999، ص 110.

³ نصت المادة الأولى من قانون العقوبات الجزائري على مايلي: "لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون" الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم بالقانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006). جريدة رسمية رقم 84، وفي ذات السياق نصت المادة 58 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

وعرفت كذلك بأنها "الواقعة التي ترتب أضراراً بمصلحة حماها المشرع في قانون العقوبات ورتب عليها أثراً جنائياً متمثلاً في العقوبة"⁽¹⁾، أو هي مخالفة شخص لديه إرادة حرة مسؤولة لأحكام قاعدة قانونية وردت في قانون العقوبات مما يشكل جريمة يعاقب عليها هذا القانون بجزاء محدد⁽²⁾. ومما سبق يمكن القول بأن الجريمة هي كل فعل أو إمتناع عن فعل جرمه المشرع بنص القانون وقرر له جزاء جنائي.

الفرع الثاني: تمييز الجريمة الجزائية عن غيرها من الجرائم الأخرى

قد تتشابه الجريمة الجزائية مع غيرها من الجرائم ظاهرياً لكنها تختلف عنها موضوعياً كالفعل الضار أو ما يعرف بالمسؤولية المدنية والجريمة التأديبية محل دراستنا، حيث لا يمكن إبراز الإختلاف بينهم إلا من خلال التطرق لكل منها.

أولاً: المسؤولية الجزائية والمسؤولية المدنية

قد يرتكب الموظف العام في حياته العادية أفعالاً تتسبب في إلحاق الضرر بالآخرين مما يدفعه إلى الإلتزام بتحمل المسؤولية المدنية وذلك بإصلاح الضرر، ولقيام المسؤولية المدنية يشترط توافر ثلاثة أركان تتمثل في الخطأ والضرر والعلاقة السببية⁽³⁾ وبالرجوع لأحكام القانون المدني نجده وضع تعريفاً للمسؤولية المدنية وذلك بإعتبار كل من يتسبب في إحداث ضرر للغير يلزم من إرتكبه بالتعويض⁽⁴⁾، فالمسؤولية المدنية تقوم

رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14. على أنه: "لا إدانة إلا بمقتضى قانون صادر قبل إرتكاب الفعل المجرم".

¹ أكرم محمود الجمعيات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، مذكرة ماجستير 2010، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، ص 19.

² عيسى محمد عيسى مناصرة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثيره بالحكم الجنائي، رسالة دكتوراه جامعة القاهرة، 2012، ص 120.

³ هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام التأديبية، الجنائية، المدنية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014، ص 99.

⁴ نصت المادة 124 من القانون رقم 10/05 المؤرخ في 20 يونيو 2005، الجريدة الرسمية رقم 44، المعدل والمتمم للأمر 58/75 المتضمن القانون المدني على ما يلي: كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

إذا أصاب الفرد ضرر، أما الجزائية فنقوم إذا تسبب أحدهم في إحداث ضرر بالمجتمع وتطالب النيابة العامة بإسم المجتمع بتوقيع الجزاء على المتسبب بإحداثه، أما في المسؤولية المدنية الذي يطالب بتوقيع الجزاء هو المتضرر نفسه من الضرر لأن الجزاء هو حقه.

ويتطلب لقيام المسؤولية الجزائية توافر النص التجريمي أو ما يعرف بمبدأ الشرعية، في حين المسؤولية المدنية تقوم فبمجرد إتيان عمل غير مشروع بغض النظر عن وجود نص تشريعي، كما لا تشترط المسؤولية المدنية وجود النية لقيامها فالعمل غير المشروع قد يكون عمداً أو إهمالاً إلا أنها تقوم في كلتا الحالتين عكس المسؤولية الجزائية التي تفترض وجود النية لقيام الجريمة⁽¹⁾.

وأحيانا قد يترتب على الفعل الواحد مسؤوليتين، مسؤولية جنائية وأخرى مدنية كالقتل والسرقة والضرب، فهذه الأعمال تحدث ضرراً بالمجتمع والفرد في نفس الوقت فيكون مرتكب هذا العمل مسؤولاً مسؤولية جنائية وهي توقيع العقوبة عليه ومسؤولية مدنية تتمثل في تعويض الطرف المتضرر.

ثانياً: المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية

إذا ارتكب الموظف العام أفعالاً مهما كانت طبيعتها إيجابية أو سلبية يؤدي إلى تحميله المسؤولية، هذه الأخيرة تحدد حسب الأخطاء المرتكبة، فتقرر المسؤولية التأديبية إذا خالف واجباته الوظيفية وأخل بها، أما إذا تبين أنه ارتكب أفعالاً تمس أمن المجتمع وتصنف على أنها جرائم جنائية يتحمل المسؤولية الجزائية، كما أنه قد يؤدي السلوك الذي ارتكبه الموظف إلى قيام كل من المسؤوليتين عن نفس الفعل كما هو الحال بصفة عامة لكل الجرائم الجزائية وبصفة خاصة في جرائم الفساد، الأمر الذي يثير مسألة إمكانية تأثير الأحكام

¹ عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص 745.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الجزائية على العلاقة الوظيفية للموظف العام موضوع دراستنا، ومسألة الاختلاف بين النظام التأديبي والجزائي نستنبطها من مجموعة المحاور التي تطرقنا إليها⁽¹⁾ والتي سنتطرق إليها في الجزئيات اللاحقة.

المطلب الثاني: أركان الجريمة الجزائية

من التعريفات السابقة للجريمة يتضح أن هذه الأخيرة لا تقوم إلا بتوافر الأركان المكونة لها وهي الركن الشرعي، المادي و المعنوي و هو ما سنتطرق إليه فيما يلي:

الفرع الأول: الركن المادي

من المسلم به أن العناصر المكونة للجريمة من السلوك الإجرامي والنتيجة والعلاقة السببية التي تربط بينهما وبغياب أحد هذه العناصر لا يمكن القول بوجود جريمة أصلاً، فما المقصود بالسلوك المادي للجريمة والنتيجة والعلاقة السببية بينهما وهو ما سنتطرق له فيما يلي.

أولاً: السلوك المادي للجريمة (الفعل الإجرامي)

يقصد به ذلك الفعل الذي يصدر عن الشخص والذي يخالف أحكام قانون العقوبات والقوانين المكملة له، وعادة ما يكون الفعل المشكل للجريمة في شكل إيجابي كأن يرتكب شخص معين فعلاً يعاقب قانون العقوبات كل من يرتكبه كالسرقة أو الضرب أو الاختلاس... إلخ، كما يمكن أن يكون الفعل المشكل للجريمة في صورة سلبية بمعنى أن القانون يعاقب كل شخص يأمره بفعل ويمتنع عن القيام به كإمتناع الشخص عن تقديم مساعدة لشخص يحتاجها⁽²⁾ أو امتناع القاضي عن النظر أو الفصل في الدعوى المطروحة أمامه⁽¹⁾، وبالرغم من أن السلوك الإجرامي يكون في صورة سلبية إلا أن صاحبه يتعرض للمتابعة الجزائية.

¹ أنظر المطلب الثاني من المبحث الأول من الفصل الأول من الباب الثاني، ص 187.

² نصت المادة 182 من قانون العقوبات على أنه يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 15.000 دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من امتنع عمداً عن تقديم مساعدة إلى شخص في حالة خطر كان في إمكانه تقديمها إليه بعمل مباشر منه أو بطلب الإغاثة له وذلك دون أن تكون هناك خطورة عليه أو على الغير.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ثانيا: النتيجة

لا تعاقب جل القوانين الجزائية على مجرد التفكير والنية في ارتكاب الجريمة بل تشترط أن يخرج السلوك الإجرامي إلى العالم الخارجي كأثر ملازم لذلك النشاط، ويقصد بالنتيجة ما يسببه سلوك الجاني من ضرر أو خطر يصيب أو يهدد مصلحة محمية قانوناً⁽²⁾، وتختلف النتيجة الإجرامية من جريمة إلى أخرى

فجريمة القتل مثلا هي الاعتداء على الحق في الحياة وإزهاق روح الضحية أي وجود نتيجة مادية وهي ما تسمى بجرائم الضرر، وجريمة حمل السلاح الأبيض قد ترتب نتيجة تتمثل في تعريض مصلحة الناس وأمنهم واستقرارهم للخطر، وهو ما يطلق عليه الفقهاء بجرائم الخطر⁽³⁾.

ثالثا: علاقة السببية

يقصد بها إمكانية نسب النتيجة للسلوك المادي المرتكب من طرف الجاني، حيث لا يمكن مسائلة أي شخص عن نتيجة لم يتسبب في ارتكابها عمداً، بمعنى أن النتيجة يجب أن تكون مرتبطة بالفعل وناجئة عنه، تعد هذه العناصر المكونة للجريمة وبغياب أحدها لا يمكن القول بوجودها ولا يمكن متابعة أي شخص ما لم يثبت ضده أنه ارتكب سلوكاً إجرامياً بصفة عمدية وأن هذا السلوك سبب نتيجة ثم إثبات وجود علاقة سببية بين السلوك والنتيجة⁽⁴⁾.

¹ نصت المادة 136 من قانون العقوبات: "يجوز محاكمة كل قاض أو موظف إداري يمتنع بأية حجة كانت عن الفصل فيما يجب عليه أن يقضي فيه بين الأطراف بعد أن يكون قد طلب إليه ذلك ويصر على امتناعه بعد التنبيه عليه أو أمر بذلك من رؤسائه ويعاقب بغرامة من 750 إلى 3.000 دج وبالحرمان من ممارسة الوظائف العمومية من خمس سنوات إلى عشرين سنة".

² محمود نجيب حسني شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة 1977، ص 289.

³ عبد الله سليمان، المرجع السابق، ص 150، حيث تصنف الجرائم من الناحية الفقهية إلى الجرائم المادية والجرائم الشكلية، فالأول هي جرائم ذات نتيجة كالقتل والسرقه والضرب والنصب، والثانية هي جرائم لا تستوجب ركنها المادي قيام نتيجة كجريمة ترك الأطفال وشهادة الزور.

⁴ نفس المرجع، ص 152.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الفرع الثاني: الركن المعنوي

لا يكفي لقيام المسؤولية الجزائية ارتكاب الفعل المادي للجريمة فقط بل يستوجب أن يصدر هذا السلوك عن نية يضرها الجاني في سريرة نفسه، فالشخص يكون مسؤولاً فقط حين ترتبط إرادته بالسلوك الإجرامي المرتكب حيث تتجه إرادته إلى ارتكاب الفعل وتحقيق النتيجة، أما إذا إنعدمت الرابطة النفسية فلا تقوم الجريمة حتى لو نتج عن سلوكه ضرراً للغير.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الجريمة بمفهومها العام تقوم على ثلاثة أركان مهما كان تصنيفها، بمعنى لا فرق بين الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية من حيث الأركان، حيث لا تقوم فيها فكرة المسؤولية دون توافر الأركان اللازمة لقيامها، هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا يمكن الحديث عن ثبوت فكرة المسؤولية ضد المتهم دون التحقيق في مدى ارتكابه للفعل والتأكد من أن إرادته إتجهت إلى ارتكاب ذلك الفعل، مع الأخذ بعين الاعتبار أن الجرائم الجزائية محددة على سبيل الحصر في قانون العقوبات أو القوانين المكملة له لم يمنح للقاضي سلطة تقديرية في اعتبار سلوكيات الفرد جريمة أم لا عكس قانون الوظيفة العامة فقد أعطى تلك السلطة للإدارة لتكليف الأفعال على أنها أخطاء تأديبية أم لا.

فالجريمة التأديبية تتشابه مع الجريمة الجزائية في نقاط عديدة أهمها وأساسها فكرة الخطأ كأساس وفكرة الضرر، إلا أن هذا الأمر لا يمنع من الإستقلال التام بين الجريمتين من حيث المساءلة والعقاب، فقد يسأل الموظف جنائياً عن السلوك الذي ارتكبه في المجتمع والذي يعاقب عليه قانون العقوبات، كما يمكن للجهة التأديبية أن تتدخل لتقييم نفس السلوك الخاطئ من الناحية الوظيفية ومدى مساسه بالكرامة الوظيفية وإتخاذ جميع التدابير والعقوبات التأديبية ضد الموظف وهو ما إتجهت إليه أغلب التشريعات الوظيفية حيث قررت الاستقلال

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

التام بين الجريمتين التأديبية والجزائية⁽¹⁾.

الفرع الثالث: الركن الشرعي

الأصل في الأفعال الإباحية، إلا ما تم تقييده بنص شرعي يجرمه وهو ما يعرف بشرعية الجرائم والعقوبات أو مبدأ الشرعية ويعرفه الفقهاء بأنه: "النص القانوني الذي سبق الفعل المكون للجريمة ويحدد العقاب الذي يفرضه عللا مرتكبها"⁽²⁾، إلا أن هذا التعريف تعرض للنقد باعتبار أنه تطرق فقط إلى الفعل المطابق للنص القانوني والمكون للجريمة دون الإشارة إلى أسباب الإباحة والتي تجعل من الفعل مباحا بالرغم من تطابقه مع النص القانوني، وهو ما أدى بالفقهاء إلى اعتماد تعريف آخر للركن الشرعي مفاده هو: "إكتساب الفعل الصفة غير المشروعة وخضوعه للنص المجرم للعقوبة وأن لا يخضع هذا الفعل بعد تطابقه مع النص القانوني لسبب من أسباب الإباحة"⁽³⁾.
ومن خلال هذا التعريف يتضح بأن الركن الشرعي لا يمكن أن يقوم دون توافر عنصرين هما:

أولاً: خضوع الفعل لنص تجريمي

ويتم تحديد النص التجريمي في قانون العقوبات والقوانين المكملة له وهو مبدأ الشرعية، حيث يقوم بتحديد الأفعال المشككة للجرائم والعقوبات المقررة لها، وأن تكون هذه النصوص صالحة للتطبيق من حيث الأشخاص والزمان والمكان وهو ما يعرف بنطاق سريان القاعدة القانونية الذي ينظر له من ثلاثة اتجاهات، يتمثل الأول في سريان القاعدة

¹ وهو ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها حيث قررت ما يلي: "الأصل استقلال كل من الجريمتين وأساس ذلك أن قوام الجريمة الجنائية هو الخروج على المجتمع والإخلال بحقه بارتكاب جرم جنائي الجريمة التأديبية قوامها الإخلال بواجبات الوظيفة والخروج على مقتضياتها وما يجب أن يتلّمى بها الموظف العام من أمانة والثقة والسلوك والتقويم ومن ثم فإن الواقعة المكونة لجرم جنائي وتكون في ذات الوقت ذنباً إدارياً يتعين مواخذة الموظف العام عنه تأديبياً بغض النظر عن محاكمته جنائياً عن ذات الواقعة من عدمه."، حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم (6629) لسنة 45 تاريخ الجلسة 2001/03/18، نقلًا عن عيسى محمد عيسى مناصرة، المرجع السابق، ص 136.

² عبد الله سليمان، المرجع السابق، ص 68.

³ نفس المرجع، ص 70.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

على جميع الأشخاص المخاطبين بها وهو مبدأ عدم جواز الإعتذار بجهل القانون، أما الثاني فيتمثل في تحديد المكان الذي تسري فيه هذه القاعدة القانونية، في حين يحدد الثالث مدى سريان القاعدة القانونية من حيث الزمان (1).

ثانياً: عدم خضوع الفعل لسبب من أسباب الإباحة

حيث قد يرتكب الشخص فعلاً يعاقب عليه قانون العقوبات وينطبق عليه وصف الجريمة، ومع ذلك يعفيه القانون من المسؤولية والعقاب كمن يمثل للدفاع عن نفسه أو يجرح بهدف القيام بعمل طبي وهي ما يطلق عليه بالإباحة، فلا يسأل الشخص إذا ارتكب فعلاً يأمر أو يأذن به القانون، وإذا كان ارتكاب الجريمة نتيجة لضرورة تتمثل في الدفاع الشرعي عن النفس أو عن الغير أو عن مال مملوك للشخص أو للغير بشرط أن يكون الدفاع متناسباً مع درجة جسامة الإعتداء (2)، ويدخل ضمن حالات الضرورة للدفاع الشرعي القتل والضرب والجرح الذي يرتكب للدفاع المشروع عن النفس أو الغير أو المال (3).

المبحث الثالث: الجرائم الجزائية للموظف أثناء تأديته لمهامه

يتوجب علينا بالدرجة الأولى في دراستنا لموضوع اثار الأحكام الجزائية على العلاقة الوظيفية دراسة الجرائم التي يرتكبها الموظف أثناء تأديته مهامه لأنه كما سبق وأن أشرنا إلى أن انفصام الرابطة الوظيفية يكون جراء الجرائم المرتكبة داخل مكان العمل أو حتى خارجه وتكون بمناسبة قيام الموظف بمهام وظيفية، لأن هناك بعض الوظائف التي يمتد القيام بها حتى خارج مكان العمل ولذلك سنفرق في هذا المبحث بين أنواع تلك الجرائم فمنها من نص عليها قانون العقوبات ومنها ما نص عليها قانون

¹ حسن كبيرة، أصول القانون، دار المعارف، الطبعة الثانية، مصر، 1958، ص 376.

² المادة 39 من قانون العقوبات الجزائري.

³ المادة 40 من نفس القانون.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

مكافحة الفساد.

المطلب الأول: الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات

نص المشرع الجزائي على مجموعة من الجنايات التي يرتكبها الموظف العام بمناسبة تأديته لمهامه، حيث يتم متابعة الموظف العمومي الذي ارتكب إحدى هذه الجرائم، ومن خلال تمعننا في نصوص قانون العقوبات الجزائي وجدنا عددا من الجرائم الجزائية التي لا تقوم إلا إذا توافرت فيها صفة الموظف العام وهي ما يعرف بجرائم الصفة كجريمة استعمال السلطة ضد الأفراد وضد الشيء العمومي إضافة إلى جريمة ممارسة السلطة العمومية قبل توليها أو الإستمرار فيها، وجريمة تزوير المحررات الرسمية والعمومية وجريمة، إفشاء البراهين... الخ، إلا أننا سنكتفي بدراسة أهمها .

الفرع الأول: جريمة إساءة استعمال السلطة ضد الأفراد

قد تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهامه الوظيفية والإدارية إنحرافات تخالف المبادئ والقيم الأخلاقية فقد جاء في قانون العقوبات الجزائي بعض الأفعال التي يرتكبها الموظف عمومي نذكر منها ما يلي:

أولا: إنتهاك حرمة منزل

وهي جنحة نص عليها قانون العقوبات ويقوم فيها كل موظف في السلك الإداري أو القاضي وكل ضابط شرطة أو كل قائد أو أحد رجال القوة العمومية بالدخول إلى منزل أحد الموظفين بغير رضاه وغير الحالات المنصوص عليها قانونا⁽¹⁾، كأن يقوم بتفتيشه دون إذن هذه الجريمة تفرض توافر مجموعة من الأركان لكي تقوم:

¹ نصت المادة 135 من قانون العقوبات الجزائي على ما يلي: كل موظف في السلك الإداري أو القضائي وكل ضابط شرطة وكل قائد أو أحد رجال القوة العمومية دخل بصفته المذكورة منزل أحد المواطنين بغير رضاه، وفي غير الحالات المقررة في القانون وبغير الإجراءات المنصوص عليها يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة وبغرامة من 20000 الى 100000 دج. دون الإخلال بتطبيق المادة 107.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

1- الركن المفترض (الصفة)

يستلزم لقيام هذه الجريمة أن يقوم بها فئة من الأشخاص تتوفر فيهم صفة الموظف العام كما سبق وأن عرفناه كشرط عام، حيث لا يتصور أن يرتكبها شخص عادي، إضافة إلى أن المشرع الجزائري خص بالذكر وعلى سبيل الحصر الفئة التي قد ترتكب مثل هذه الجريمة وهم:

- موظف في السلك الإداري.
- موظف في السلك القضائي.
- كل ضابط شرطة.
- كل قائد أو أحد رجال القوة العمومية.

1- الركن المادي للجريمة

بغض النظر عن تعريف الركن المادي للجريمة بصفة عامة والذي سبق وأن شرحناه يقوم الركن المادي لهذه الجريمة عند دخول منزل أحد المواطنين من الأشخاص المذكورين أعلاه بغير رضاه وفي غير الحالات التي حددها القانون.

2- الركن المعنوي للجريمة

وهو توافر القصد الجزائي بعنصريه العلم والإدارة لدى الموظف العمومي أو أحد الأشخاص السابق ذكرهم، وبالرغم من علمهم بأن الفعل المرتكب يعاقب عليه القانون إلا أن إداراتهم إتجهت إلى إرتكابه، وقد عاقب المشرع كل من يقوم بهذا الفعل بعقوبة الحبس من شهرين إلى سنة وبغرامة مالية تقدر من 20000 إلى 100000 دج.

وهو نفس ما قرره المشرع المصري حيث أوجب لقيام هذه الجريمة أن يقوم بها موظف عمومي أو مستخدم عمومي أو أي شخص مكلف بخدمة عمومية اعتمادا على وظيفة، حيث يقوم بالدخول إلى منزل شخص بغير رضاه دون الأحوال المبينة قانون

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ويعاقب على ذلك بالحبس أو بالغرامة⁽¹⁾، يلاحظ أن المشرع المصري في هذا الشأن اكتفى فقط بتحديد مبلغ الغرامة دون تحديد مدة الحبس تاركاً ذلك للسلطة التقديرية للقاضي. وفي كل الأحوال يجب أن تتوفر صفة الموظف العام في مرتكب الجريمة لقيامها حيث إذا قام بها شخص لا يمتلك هذه الصفة تقوم جريمة أخرى هي انتهاك حرمة مسكن الغير الذي عاقب عليها قانون العقوبات أيضاً⁽²⁾، وقد صدرت أحكام قضائية تجرم هذا الفعل وتعتبر كل الإجراءات المتعلقة به باطلة ويعاقب كل من يقوم بهذا الفعل بالرغم من كونه متمتعاً بالصفة⁽³⁾.

ثانياً: جريمة إنكار العدالة:

تصنف هذه الجريمة تحت طائلة جرائم الإمتناع ويقصد بها سلوك إجرامي سلبي يتضمن الإحجام عن القيام بفعل معين عند وجود واجب قانوني يفرضه نص معين إلا أن الشخص المختص إختار عدم القيام به⁴ عاقب المشرع الجزائري كل قاضي أو موظف إداري يمتنع بأية حجة كانت عن الفصل في المنازعات التي تطرح أمامه بعد أن يكون طلب منه ذلك ويمتنع عن ذلك بعد تنبيهه وإمتناعه عن الفصل فيها.

¹ أنظر المادة 128 من ق،ع،م.

² أنظر في ذلك شريف أحمد الطباخ، الجرائم الجنائية للموظف العام ففي ضوء والفقه، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2014، ص 424.

³ حيث جاء في أحد أحكامها ما يلي: "للمنازل حرمة تمنع دخولها بغير رضاه أصحابها أو بغير إذن من السلطة القضائية المختصة أو في غير الأحوال المصرح بها قانوناً، والقانون يحرم دخولها في غير هذه الأحوال ويعاقب فاعله، فدخل رجال الضبطية القضائية منزل أحد الأفراد وتفتيشه بغير إذنه ورضائه الصريح أو بغير إذن السلطة القضائية محظور، وما يسفر عنه باطل لإعتماده على أمر تمقته الآداب وهو في حد ذاته جريمة"، نقض 3 قضائية، جلسة 1932/12/27 نقلاً عن شريف أحمد الطباخ، نفس المرجع، ص 424.

⁴ بن عشي حسين، جرائم الإمتناع في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه جامعة باتنة سنة 2015/2016، ص 37.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

وقد نص عليها المشرع الجزائري في الفصل الرابع ضمن الجنايات والجنح ضد السلامة العمومية وتحديدًا في القسم الثالث الذي جاء تحت عنوان إساءة استعمال السلطة، حيث يغرم القانون صاحبها غرامة من 20.000 إلى 100.000 دج إضافة إلى حرمان من الوظائف العمومية لمدة أديها خمسة سنوات وأقصاها عشرين سنة، وبالنسبة للأركان التي تقوم عليها هذه الجريمة هي نفسها الأركان التي تقوم عليها كل الجرائم بصفة عامة والجرائم موضوع دراستنا بصفة خاصة مع اختلاف السلوك المادي الذي يقوم عليه الركن المادي .

1- الركن المفترض صفة الموظف العام

يشترط لقيام هذه الجريمة ضرورة توافر صفة الموظف العمومي للشخص القائم بها حيث يشترط أن يكون الجاني قاضيا أو موظفا إداريا.

2- الركن المادي

لقيام هذه الجريمة يجب أن يمتنع القاضي عن إصدار الحكم بعد أن يكون قد طلب منه ذلك ويصر على إمتناعه بالرغم من تنبيهه بضرورة إصدار الحكم، ويقوم الإختلاف مقارنة بالجريمة السابقة حيث يكون السلوك هنا سلبي من قبيل الإمتناع.

3- الركن المعنوي

ومفاد ذلك أن يرتكب القاضي أو الموظف الإداري لهذه الجريمة مع علمه أن القانون يعاقب على هذا الإمتناع و أصر عليه بل إتجهت إدارته إلى ذلك. وفي ذات السياق عاقب المشرع الجزائري القاضي الذي يتحيز لأحد الأفراد أو ضده مصدرا بذلك حكما بغير حق وبذلك يكون القاضي الممتنع عن نظر الدعوى و الفصل فيها أو الذي فصل فيها وتحيز لأحد الأطراف أو ضدهم متابع بجريمة إنكار

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

العدالة⁽¹⁾، وقد وصف المشرع جريمة تحيز القاضي بالجنحة وكذلك جريمة الامتناع عن إصدار حكم هي جنحة، على عكس المشرع المصري الذي أعطاها وصف الجنائية. أما المشرع المصري فنص هو الآخر على هذه الجريمة و إعتبرها جنائية حيث خص بها فقط طائفة القضاة دون الموظفين الاداريين و اعتبر كل قاضي امتنع عن الحكم أو صدر منه حكم ثبت أنه غير حق يعاقب على ذلك، ويقول بعض من الفقه المصري أن جريمة إنكار العدالة قد يتمثل في الامتناع عن الحكم أو عصيان ما يوجبه ضمير العدالة⁽²⁾، فالقاضي الذي امتنع على الفصل في الخصومة المطروحة أمامه أو فصل فيها بتحيز يتابع بجنائية إنكار العدالة وقد عاقب المشرع المصري كل قاضي يرتكب هذه الجريمة بالسجن و غرامة لا تقل عن 200 جنيه مصري ولا تزيد عن 500، وبالغزل من الوظيفة⁽³⁾.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد الى أن المشرع الجزائري بموجب نصي المادة 132 والمادة 136 السالفة الذكر خاطب بها القاضي و رجل الإدارة فمن المعلوم أن القاضي هو الشخص المخول قانوناً مهمة الفصل في المنازعات مهما كانت طبيعتها إدارية أم جزائية أو استئنافية أو ابتدائية... إلخ، ولكن ماذا يقصد برجل الإدارة أو الموظف الإداري؟ بالنسبة لنا لم تتضح نية المشرع فقد تكون اتجهت الى السلطة التي يخولها القانون تأديب الموظف العام أو سلطة التعيين باعتبارها صاحبة الاختصاص في الفصل في الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى والثانية⁽⁴⁾، وحتى الأخطاء التأديبية من الدرجة

¹ نصت المادة 132 من ق،ع،ج على أن: "القاضي أو رجل الإدارة الذي يتحيز لصالح أحد الأطراف أو ضده يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات و بغرامة من 500 إلى 100 دج.

² شريف أحمد الطباخ، المرجع السابق، ص371.

³ المادة 121 من قانون العقوبات المصري، وقد عاقب المشرع الجزائري كل قاضي ارتكب جريمة انكار العدالة بعقوبة تصل الى حد الغزل من الوظيفة و اعتبرها خطأ تأديبي جسيم وفقاً لنص المادة 61 و62 للقانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 الذي يتضمن القانون الأساسي للقضاء.

⁴ أنظر المادة 164 من الأمر 03/06.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الثالثة والرابعة تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء⁽¹⁾.

وقد لا يقتصر فقط على الجانب التأديبي أو جهة الإدارة باعتبارها هيئة تأديبية بل يمتد ذلك أيضا إلى الموظف الإداري أو جهة الإدارة باعتبارها صاحبة القرار في اتخاذ القرارات بين الأطراف وبالتالي وجب تحديد طبيعة هذا الامتناع عن الفصل بين الأطراف فهل يقصد به امتناع رجل الإدارة أثناء ممارسة مهامه تجاه زملائه في الوظيفة أم تجاه أطراف خارج الوظيفة، و إن كان يقصد بذلك الأطراف داخل و خارج الوظيفة يجب النص عليه صراحة هذا من جهة، ونفس الشيء بالنسبة للتحيز لصالح أحد الأطراف الذي نصت عليه المادة 132 من ق،ع،ج حيث لم تحدد هي الأخرى صفة الأطراف فقد يفهم من نص هذه المادة بالأطراف الأطراف داخل الوظيفة وخارجها عكس معنى الأطراف أثناء الفصل الذي نصت عليه المادة 136 حيث ترجح الكفة وذلك أثناء الفصل في المنازعات التأديبية للأطراف الوظيفية، أما التحيز فقد يكون للأطراف داخل وخارج الوظيفة على أساس أن رجل الإدارة له عدة مهام يقوم بها من بينها اتخاذ قرارات لصالح مواطنين والأمثلة عديدة، أو لصالح موظفين، في حين قصر المشرع المصري ارتكاب جريمة إنكار العدالة على القضاة فقط من بينهم قضاة مجلس الدولة والذي تعد المحكمة التأديبية جهازا من أجهزته.

ثالثا: جريمة فتح وإتلاف و اختلاس رسائل مسلمة الى البريد:

إعتبر المشرع الجزائري هذه الجريمة من بين الجرائم الماسة بالأفراد حيث يسيء فيها الموظف استعمال السلطة المخولة له قانونا مما يترتب عليها متابعات جزائية ضده، وعاقب فيها كل موظف أو عون من أعوان الدولة أو مستخدم أو مندوب عن مصلحة البريد يقوم فيها بإخفاء أو اختلاس أو إتلاف رسائل مسلمة إلى البريد أو يسهل من فضها أو اختلاسها أو إتلافها، وإعتبر أن هذه الجريمة جنحة ويعاقب كل من يرتكبها أو يسهل من ارتكابها⁽¹⁾.

¹ الفقرة الثانية من المادة 164 من الأمر 03/06.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ومن خلال ذلك تقوم هذه الجريمة على الأركان الآتية:

1- **الركن المفترض:** هو ضرورة أن يكون الجاني موظف أو عون من أعوان

الدولة أو مستخدم أو مندوب عن مصلحة البريد.

2- **الركن المادي للجريمة:** ويتكون من الأفعال التالية:

الإخفاء، الاختلاس، إتلاف رسائل مسلمة إلى البريد ويطال هذا التجريم حتى

الشخص الذي سهل من إخفائها أو إختلاسها أو إتلافها كأن يكون هو من قام بإعطائها

لشخص آخر غير صاحبها كما يعاقب حتى الشخص الذي يقوم بإذاعة محتوى الرسائل

والبرقيات المسلمة إلى مصلحة البريد⁽²⁾.

3- **الركن المعنوي:** هو توافر القصد الجزائي للأشخاص السالفة الذكر بعنصريه

العلم والإدارة.

وقد حدد المشرع عقوبة الحبس لمرتكب هذه الجريمة أذناها ثلاثة أشهر وأقصاها

خمس سنوات وغرامة مالية أذناها 30000 دج إلى 500.000 دج.

أما المشرع المصري فقد عاقب هو الآخر كل من يقوم بإخفاء أو فتح مكتوب من

المكاتيب المسلمة للبريد أو سهل عملية الإخفاء أو الفتح وكذلك كل من يفشي تليغراف أو

سهل ذلك وقد حدد عقوبة الحبس والغرامة المالية التي لا تزيد عن مئتي جنيه مصري

إضافة إلى عزله من منصبه الوظيفي⁽³⁾، ويكون المشرع بذلك قد أعلن صراحة تأثير

الحكم الجزائي على مسار الموظف العام في هذه الجريمة .

¹ المادة 137 من قانون العقوبات الجزائري.

² الفقرة 2 من المادة 137 من نفس القانون.

³ نصت المادة 154 من قانون العقوبات المصري على ما يلي "كل من أخفى من موظفي الحكومة أو البوستة أو مأموريهما، أو فتح مكتوب من المكاتيب المسلمة للبوستة أو سهل ذلك لغيره يعاقب بالحبس أو الغرامة لا تزيد على مئتي جنيه وبالعزل في الحالتين. وكذلك كل من أخفى من موظفي الحكومة أو مصلحة التلغرافات أو مأموريهما تلغرافا من التلغرافات المسلمة إلى المصلحة المذكورة أو أفشاه أو سهل ذلك لغيره يعاقب بالعقوبتين المذكورتين"، عكس المشرع الجزائري الذي لم يبين موقفة صراحة قبل التعديل الذي لحق بقانون العقوبات، حيث إستدرك ذلك عندما أعلن صراحة

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الفرع الثاني: جرائم إساءة استعمال السلطة ضد الشيء العمومي

عاقب المشرع الجزائري ضمن أحكام قانون العقوبات الموظف العمومي على إساءة استعماله للقوة العمومية المخولة له بموجب القانون وذلك عند استعمالها في غير محلها وسنتطرق فيما يلي إلى جريمة طلب تدخل القوة العمومية وإستعمالها ضد تنفيذ القانون وإلى جريمة استعمال السلطة لوقف تنفيذ الحكم القضائي.

أولاً: جريمة طلب تدخل القوة العمومية وإستعمالها ضد تنفيذ القانون :

تطرق المشرع الجزائري إلى هذه الجريمة في قانون العقوبات الجزائري، وعاقب كل قاض أو موظف يطلب تدخل القوة العمومية أو يقوم بإستعمالها ضد تنفيذ القانون أو تحصيل الضرائب المقررة قانوناً أو يستعملها ضد تنفيذ أمر أو قرار قضائي أو أي أمر آخر أو يأمر بتدخلها أو بإستعمالها⁽¹⁾، وقد وصف المشرع الجزائري هذه الجريمة بالجريمة بالجنحة وهو ما يستنتج من العقوبة المقررة لها ولا تقوم إلا لمن يكتسب صفة القاضي أو الموظف وفقاً للأركان التالية:

1- الركن المادي

يقوم الركن المادي هنا على سلوك إيجابي يتمثل في تعمد الموظف طلب تدخل القوة العمومية أو استعمالها ضد تنفيذ القانون أو تحصيل الضرائب أو ضد تنفيذ أمر أو قرار صادر عن السلطات.

2- الركن المعنوي

على غرار باقي الجرائم الأخرى تستلزم هذه الجريمة ركن معنوي يتمثل في القصد الجزائي بعنصره العلم والارادة بالنتائج المحظورة قانوناً عن سلوكه المادي

تعديل نص المادة 137 وأضاف لها عقوبة تكميلية تتمثل في الحرمان من كافة الوظائف أو الخدمات العمومية من خمس إلى عشرة سنوات.

¹ المادة 138 من قانون العقوبات الجزائري.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

وقد عاقب المشرع الجزائري كل من يرتكب هذه الجريمة بعقوبة الحبس من سنة إلى خمسة سنوات، إضافة إلى حرمان من حق أو حقوق المنصوص عليها في المادة 14 مدة تتراوح من خمسة سنوات على الأقل إلى عشرة سنوات على الأكثر⁽¹⁾، كما يحرم من ممارسة كافة الوظائف أو الخدمات العمومية لمدة 10 سنوات على الأكثر⁽¹⁾ ويكون بذلك قد حسم الأمر بالنسبة لتأثير الحكم الجزائري على مسار الموظف العام.

أما المشرع المصري فقد عاقب هو الآخر كل من يرتكب جريمة عرقلة تنفيذ حكم القانون واعتبر أن كل موظف عمومي استعمال وظيفته لوقف تنفيذ الأوامر الصادرة من الحكومة أو أحكام القوانين واللوائح أو تأخير تحصيل الأموال والرسوم وكذلك يعاقب كل موظف يتعمد وقف تنفيذ حكم أو أمر صادر من المحكمة أو أية جهة متخصصة⁽²⁾، كما عاقب كل من يرتكب هذه الجنحة بالحبس والعزل من وظيفته.

ثانيا: جريمة وقف تنفيذ حكم قضائي أو عرقلة تنفيذه

عند صدور حكم قضائي واجب التنفيذ يتوجب على كل مكلف بتنفيذ أحكام القضاء أن يبادر بتنفيذه وذلك تحقيقا لقوة الأمر المقضي به، وكذا إحترام هيئة القضاء عن طريق تنفيذ الأحكام الصادرة منها، وقد عاقب قانون العقوبات كل من يتصدى أو يتمتع عن تنفيذ الأحكام القضائية، حيث نص المشرع الجزائري ضمن أحكامه على معاقبة كل موظف عمومي يستعمل سلطته الوظيفية لوقف تنفيذ الأحكام القضائية أو امتنع أو إعتراض أو عرقل بصفة عمدية تنفيذ ذلك الحكم⁽³⁾، حيث اعتبرها جنحة وذلك من خلال العقوبة التي قررها لها.

ويشترط كذلك لقيام هذه الجريمة أن الشخص الذي يرتكبها يكون موظف عموميا وأن يكون إرتكابها بصفة عمدية، وتقوم جنحة عرقلة ومنع وقف تنفيذ الحكم القضائي عند

¹ أنظر المادة 139 و المادة 14 و المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري.

² المادة 123 من قانون العقوبات المصري.

³ المادة 138 مكرر من قانون العقوبات الجزائري.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ارتكاب أحد الأفعال الآتية:

- كل من يستعمل وظيفته لوقف تنفيذ الحكم القضائي.
- كل من إمتنع عمدا عن تنفيذ حكم قضائي.
- كل من إعترض على تنفيذ الحكم القضائي.
- كل من عرقل تنفيذ الحكم القضائي.

كما يعاقب كل من يرتكب هذه الجريمة بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات وغرامة مالية من 20000 دج إلى 100000 دينار إضافة إلى تسليط المشرع على الجاني عقوبات تكميلية منها بينها العزل من الوظيفة العامة مدة عشر سنوات على الأكثر⁽¹⁾.

وبالرجوع للمشرع المصري نص هو الآخر على تجريم كل فعل يهدف إلى الإمتناع عن تنفيذ حكم أو أمر صادر من المحكمة أو أية جهة مختصة إذا كان التنفيذ داخلا في إختصاصه، ويلزم لقيام هذه الجريمة أن تمر مهلة ثمانية أيام من تاريخ إنذاره بالتنفيذ⁽²⁾، فالموظف الذي يقوم بوقف تنفيذ الحكم القضائي يكون مسؤول جنائيا ويعاقب بالحبس والغرامة⁽³⁾.

كما يعد كذلك إمتناع الوزراء المسؤولين في الوزارات المختلفة عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة عن مجلس الدولة محل متابعة للموظف المسؤول عن التنفيذ فقد تسلط عليه عقوبتي الحبس والعزل من الوظيفة إذا إمتنع عمدا عن تنفيذ تلك الأحكام أو الأوامر بعد مضي مهلة الثمانية أيام من إنذاره⁽⁴⁾.

¹ المادة 139 قانون العقوبات الجزائري.

² الفقرة الثانية من المادة 123 من قانون العقوبات المصري.

³ الفقرة الأولى من المادة 123 من نفس القانون.

⁴ الفقرة الثالثة من المادة 123 من نفس القانون.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

المطلب الثاني: الجرائم المنصوص عليها في قانون مكافحة الفساد الإداري

من المسلم به أن الموظف العام يحتل مكانه هامة في الدولة حيث لا يمكن لهذه الأخيرة أن تستمر وتواكب التطورات في كل المجالات إلا بوجوده، ولذلك يتطلب أن يكون الموظف يتمتع بقدر من النزاهة و الشرف والأمانة وأن يحمي أموال الدولة ويحافظ عليها، ولذلك أدرج المشرع الجزائري مجموعة من النصوص القانونية التي تهدف إلى حماية المال العام من النهب، هذه النصوص تخاطب بأحكامها كل من يشغل منصبا وظيفيا، وبإنضمام الجزائر إلى اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد سنة 2003⁽¹⁾، كذا اتفاقية الاتحاد الإفريقي حول الوقاية من الفساد ومكافحته الصادرة في 11 جويلية 2003⁽²⁾، تم إصدار قانون مكافحة الفساد سنة 2006⁽³⁾، وسنحاول في إطار موضوع بحثنا الحديث عن الجرائم الجزائية التي يرتكبها الموظف العام أثناء أو بمناسبة تأديته لمهامه فبعد أن تطرقنا فيما سبق إلى الجرائم الواردة في قانون العقوبات، نحاول فيما يلي الحديث عن الجرائم الموصوفة بأنها جرائم الفساد الإداري، حيث سنتطرق في الفرع الأول إلى جرائم الفساد الإداري بصفة عامة وفي الفرع الثاني سنشرح بإيجاز جرائم الفساد الواقعة على الصفقات العمومية، ونشير هنا إلى أننا سنكتفي بشرح موجز لبعض جرائم الفساد نظرا لشيوع ارتكابها من طرف الموظفين.

¹ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في نيويورك بتاريخ 31 أكتوبر 2003.

² اتفاقية الاتحاد الإفريقي حول الوقاية من الفساد ومكافحته المعتمدة في مابوتو في 11 جويلية 2003.

³ القانون رقم 01/06 الصادر في 21 محرم 1427 الموافق لـ 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل بالأمر رقم 01/07 المؤرخ في 11 صفر 1428 الموافق لـ 14 مارس 2007 يتعلق بتضارب المصالح والالتزامات الخاصة ببعض الوظائف و المناصب، والمعدل و المتمم بالأمر رقم 05/10 الصادر في 16 رمضان 1431 الموافق لـ 26 أوت 2010 والمعدل والمتمم بالقانون رقم 15/11 الصادر في 02 رمضان 1432 الموافق لـ 02 أوت 2011.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الفرع الأول: جرائم الفساد الإداري

جرائم الفساد جرائم صفة حيث لا تقع إلا من الموظف العام أو من في حكمه وتعد جريمتي الرشوة والاختلاس من أهم صور الفساد هاتين الجريمتين كانتا منصوص عليهما في قانون العقوبات الجزائري من المواد 119 إلى 128 التي ألغيت بموجب قانون مكافحة الفساد، وسنتطرق فيما يلي إليها.

أولاً: جريمة اختلاس الممتلكات والإضرار بها وإستعمالها على نحو غير شرعي

تطرق المشرع الجزائري لجريمة اختلاس الممتلكات العامة والخاصة في قانون مكافحة الفساد فما المقصود بها، الاختلاس لغة هو الأخذ في مخاتلة وخلص الشيء وإختلسه وتخلسه، إذا استلبه وتخالس القوم الشيء تسالبوه ورجل مخالس شجاع حذر⁽¹⁾. والإختلاس إصطلاحاً هو سلوك يأتيه الموظف يفيد اتجاه نيته إلى تحويل ما يحوزه بحكم وظيفته من حيازة مؤقتة إلى حيازة دائمة⁽²⁾، وبالرجوع لنص المادة 29 من قانون مكافحة الفساد نجدها لم تعرف هذه الجريمة إنما نصت فقط على صورها والمتمثلة في الاختلاس، الإلتاف، التبيد والاحتجاز بدون وجه حق⁽³⁾، والحكمة من تجريم الاختلاس هو حماية المال العام وكذا حماية الوظيفة العامة، ويفترض لقيام هذه الجريمة توافر مجموعة من الأركان هي:

1- الركن المفترض (صفة الجاني)

لقيام هذه الجريمة يفترض أن يقوم بها موظف عمومي بمفهوم المادة 2 من قانون مكافحة الفساد، أما إذا قام بها شخص عادي لا تتوفر فيه هذه الصفة لا تعد جريمة اختلاس.

¹ ابن منظور، لسان العرب، ج6/65.

² حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة كلية الحقوق والعلوم السياسية 2012/2013، ص169.

³ نصت المادة 29 من قانون مكافحة الفساد و الوقاية منه على مايلي "كل موظف عمومي يختلس أو يتلف أو يبدد أو يحتجز عمداً و بدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر أية ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خاصة أو أي أشياء أخرى ذات قيمة عهد بها إليه بحكم وظائف أو بسببها".

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

2- الركن المادي

يتمثل الركن المادي في جريمة اختلاس الممتلكات التي عهد بها إلى الموظف العام بسبب وظيفته ويقوم بإختلاسها أو إتلافها، أو تبديدها أو إحتجازها بدون وجه حق أو إستعمالها على نحو غير شرعي فالسلوك المجرم يتخذ إحدى هذه الصور و ينصب على الممتلكات أو الأموال أو الأوراق المالية العمومية و الخاصة أو أي أشياء أخرى ذات قيمة.

3- الركن المعنوي

يشترط لقيام هذه الجريمة توافر القصد الجاني، فالجاني يجب أن يكون على علم بأن المال هو ملك للدولة أو أحد مؤسساتها وأنه وصل إلى يديه بسبب وظيفته ومع ذلك اتجهت ارادته إلى اختلاس أو تبديده أو إتلافه أو استعماله على نحو غير شرعي، إضافة إلى ضرورة توافر القصد الجاني الخاص لهذه الجريمة وهو نية تملك الشيء وغياب هذا القصد الخاص ينفي وقوع جريمة الاختلاس⁽¹⁾.

بالنسبة للعقوبة المقررة لها فقد حدد المشرع الجزائري الحبس من سنتين إلى عشرة سنوات و الغرامة المالية من 200.000 إلى 1.000.000 دج، والحكمة من خلال تجريم الاختلاس مهما كانت صورته هو حماية المال العام من النهب وكذا حماية سمعة وشرف الوظيفة العمومية.

بالنسبة للمشرع المصري عاقب هو الآخر كل موظف عمومي يقوم بإختلاس أموال أو أوراق موجودة في حوزته بسبب وظيفته بالأشغال الشاقة المؤقتة، والأشغال الشاقة المؤبدة إذا كان الجاني:⁽²⁾

- من مأموري التحصيل أو المندوبين له أو الأمناء على الودائع أو الصيارفة وسلم

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص الجزء الثاني، الطبعة العاشرة، دار هومة، الجزائر 2010، ص39.

² أنظر المادة 112 من قانون العقوبات المصري.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

إليه المال بهذه الصفة.

- إذا ارتبطت جريمة الاختلاس بجريمة تزوير أو إستعمال محرر مزور لا يقبل التجزئة.

- إذا ارتكبت الجريمة في زمن الحرب وترتب عليها إضرار بمركز البلاد الاقتصادي أو بمصلحة قومية أخرى.

ثانياً: جريمة الرشوة

تعد الرشوة من أقدم وأخطر الجرائم المرتبطة بالمال حيث عرفها البعض بأنها إتفاق بين شخصين يعرض أحدهما على الآخر فائدة ما فيقبلها لأداء عمل أو الإمتناع عن عمل يدخل في وظيفة أو مأموريته⁽¹⁾، ورشوة الموظف العام هي إتجاره بأعمال الوظيفة التي يعهد إليه بالقيام بها قصد تحقيق مصلحة خاصة شخصية وهي كسب غير مشروع من الوظيفة⁽²⁾، وقد نص قانون مكافحة الفساد عليها⁽³⁾، هذا وقد قسم الفقه نوعي الجريمة الواردتين في القانون إلى:

- الرشوة السلبية

وهي قيام الموظف العمومي بطلب مقابل لأداء خدمته أو وظيفته، ويكفي الطلب لقيام الجريمة دون صدور قبول من صاحب الحاجة ومجرد الطلب يشكل جريمة تامة⁽⁴⁾، وكذلك تقوم الرشوة السلبية بصدور قبول من جانب الموظف العمومي بعد قيام صاحب الحاجة بعرض الهدية أو المنفعة عليه.

- الرشوة الإيجابية

حيث يقوم فيها من له مصلحة بعرض مزية غير مستحقة على موظف العمومي ففي جريمة الرشوة السلبية يفترض في الجاني تمتعه بصفة الموظف العام أما في الإيجابية

¹ حاحا عبد العالى، المرجع السابق، ص140.

² هنان مليكة، جرائم الفساد، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010، ص22.

³ أنظر المادة 29 من قانون مكافحة الفساد .

⁴ أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص72.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

فلا يفترض وجود صفة الموظف العام في الجاني⁽¹⁾، كما يكمن الفرق بينهما في أن الرشوة السلبية يطلب أو يقبل الموظف العام المزية، أما الإيجابية فهي تتعلق بمن يعرض المزية على الموظف، وتقوم جريمة الرشوة على الأركان الآتية:

1- الركن المادي للجريمة

يختلف الركن المادي لجريمة الرشوة السلبية عنها في الإيجابية ويتمثل في الجريمة الأولى طلب الموظف مقابل أداء خدمته ويستوي في ذلك القبول المباشر وغير المباشر لتلك المزية غير مستحقة أما الجريمة السلبية يقوم الشخص الراشي بعرض مزية غير مستحقة على الموظف العمومي نظر حصوله على منفعة.

2- الركن المعنوي للجريمة

تعد جريمة الرشوة جريمة عمدية ذلك عند اتجاه إدارة المرئشي إلى طلب وقبول المزية غير المستحقة نظير قيامه بخدمة وظيفته، إضافة إلى أن إرادة الجاني في هذه الجريمة تهدف إلى القيام بمنفعة أو خدمة للراشي مقابل استيلاء الجاني على المزية غير المستحقة قصد التملك و الانتفاع⁽²⁾.

أما بالنسبة للعقوبة المقررة لها فقد عاقب المشرع الجزائري كل من يرتكب جريمة الرشوة بالحبس من سنتين إلى عشرة سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، والهدف من وراء تجريم الرشوة هو حماية نزاهة الوظيفة العامة وكفالة إحترامها من طرف الموظفين وكذا المواطنين، هذا وقد أدرج الرشوة المشرع المصري في قانون العقوبات وعاقب كل من يرتكبها بالسجن المؤبد والغرامة المالية المقررة بألف جنيه⁽³⁾.

ثالثا: جريمة الغدر

عرفت جريمة الغدر بأنها إستغلال الموظف لوظيفته في المطالبة أو التلقي أو الاشتراط

¹ المادة 25 الفقرة الأولى و الثانية من قانون مكافحة الفساد 01/06.

² أنظر حاحا عبد العالي، المرجع السابق، ص 156.

³ نصت المادة 102 من قانون العقوبات المصري على ما يلي: " كل موظف عمومي طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعدا أو أعطية لأداء عمل من أعمال وظيفة يعد مرتشيا ويعاقب بالسجن المؤبد وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على ما أعطى أو وعد به".

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

أو الأمر بتحصيل مبالغ مالية بعلم أنها غير مستحقة أو يجاوز ما هو مستحق سواء لنفسه أو لصالح الإدارة أو لصالح أحد الأفراد، فالموظف العام عند مطالبته لمبالغ مالية غير مستحقة يكون قد ارتكب جريمة الغدر⁽¹⁾، والهدف الذي قصده المشرع من خلال تجريم هذا الفعل هو حماية أموال الأفراد من تعسف وإعتداء الموظف غير نزيه، وتقوم هذه الجريمة هي الأخرى على مجموعة من الأركان هي:

1- الركن المفترض

وهو صفة الموظف العمومي فلا يمكن تصور قيام هذه قيام هذه الجريمة الا إذا ارتكبها شخص عادي، وأن يكون له شأن في تحصيل المبالغ المالية كقايض ضرائب.

2- الركن المادي

تقوم جريمة الغدر عند القيام بتحصيل مبالغ مالية غير مستحقة الأداء أو تتجاوز ما هو

مستحق، كما يستوجب أن يكون التحصيل غير المشروع أي مخالف للقانون وذلك بتحصيل ما هو غير مستحق.

3- الركن المعنوي

يستوجب توافر القصد الجزائي لقيام هذه الجريمة، فيجب أن يكون الموظف عالماً بعدم مشروعية التحصيل وتتجه ارادته إلى تحصيله.

بالنسبة للعقوبة المقررة لها فقد عاقب المشرع الجزائري كل من يرتكب جريمة الغدر بالحبس من سنتين إلى عشرة سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج وذلك حماية لأموال الأفراد من الموظف العام الغير نزيه، وعاقب المشرع المصري في قانون العقوبات كل موظف عمومي له شأن في تحصيل الرسوم أو الغرامات أو العائدات أو الضرائب يقوم بطلب أو أخذ ما ليس مستحقاً أو يزيد على المستحق و تتحقق

¹ المادة 30 من قانون مكافحة الفساد.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

هذه الجريمة بالطلب والأخذ وقد فرض على كل من يرتكب هذه الجريمة عقوبة السجن أو السجن المشدد⁽¹⁾.

رابعاً: جريمة الإعفاء والتخفيض غير القانوني في الضريبة والرسم

هي نوع من أنواع جرائم الفساد الإداري ويقصد بها قيام الموظف العام بإعفاء أو تخفيض في الضرائب أو الرسوم العمومية أو يقوم بتسليم محاصيل مؤسسات الدولة⁽²⁾، وتقوم هذه الجريمة على الأركان الآتية:

1- الركن المادي

ويتمثل الركن المادي لهذه الجريمة بقيام الموظف العمومي بإرتكاب أحد الأفعال الآتية:

- المنح أو الأمر بالاستفادة من إعفاء غير قانوني في الضريبة أو الرسم.
- تخفيض غير قانوني في الضريبة أو الرسم.
- تسليم مجاني لمحاصيل مؤسسات الدولة بصورة غير مشروعة.

2- الركن المعنوي

ويقصد به أن الموظف العام كان عالماً بأن السلوك الذي يأتيه مخالفاً للقانون وبالرغم من ذلك إتجهت إدارته إلى ارتكابه، فإعفاء الأفراد من دفع الضرائب والرسوم أو تخفيض من قيمتها بعد أمر مخالفاً للقانون لا يدع شكاً في احتمال وقوع الموظف في الخطأ، مما يؤدي إلى قيام مسؤوليته الجزائية.

بالنسبة للعقوبة المقررة لها فقد عاقب المشرع الجزائري كل من يرتكب جريمة الإعفاء والتخفيض غير القانوني في الضريبة والرسم بعقوبة الحبس من خمسة سنوات إلى عشرة سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج، وذلك من أجل حماية

¹ المادة 114 من قانون العقوبات المصري.

² المادة 31 من قانون مكافحة الفساد.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

مصلحة الدولة وأموالها عن طريق فرض قيود على الموظف العام قصد المحافظة عليها.

خامسا: جريمة استغلال النفوذ

يقصد بالنفوذ درجة التأثير التي يتمتع بها الموظف بين زملائه ويصبح قادرا على توجيه القرارات والإجراءات بطرق غير رسمية دون أن يكون لتأثيره هذا أي سند قانوني⁽¹⁾، وقد عاقب المشرع الجزائري الموظف العمومي الذي يستغل نفوذه في قانون مكافحة الفساد وأعتبر أن كل موظف عام يستغل نفوذه الفعلي أو المفترض للحصول على مزية غير مستحقة يعد مرتكبا لجريمة إستغلال النفوذ، وتقوم هذه الجريمة عند توافر الأركان الآتية:

1- الركن المادي

يتضح من خلال قراءة المادة 32 من قانون مكافحة الفساد أن هذه الجريمة تقوم في صورتين هما:

- أن يقوم مستغل النفوذ بطلب مزية غير مستحقة وتتحقق إذا قام الموظف العمومي أو أي شخص آخر بطلب من صاحب المصلحة مزية غير مستحقة فمجرد الطلب تقوم به الجريمة.

- أن يقبل مستغل النفوذ لمزية غير مستحقة ويعد قبول المزية من صاحب المصلحة كافيا لقيام الجريمة.

2- الركن المعنوي

تعد هذه الجريمة من الجرائم العمدية التي تتطلب القصد الجزائي لقيامها فإذا كان الموظف عالما بأن الهدية التي قدمت له بهدف دفعه إلى استغلال نفوذه وإتجهت نيته إلى تحقيق ما تم الاتفاق عليه مع صاحب المصلحة مقابل حصوله على مزية غير مستحقة تقوم جريمة إستغلال النفوذ.

¹ حاحا عبد العالي، المرجع السابق، ص 189.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

بالنسبة للعقوبة المقررة لها فقد عاقب المشرع الجزائري كل من يرتكب هذه الجريمة بالحبس من سنتين إلى عشرة سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1000.000 دج، وقد أراد المشرع بذلك إعطاء هيئة لسلك الوظيفة العمومية من خلال إلزام الموظفين بالتحلي بالحياد والشفافية والمساواة في تقديم الخدمات بين المواطنين. وقد عاقب المشرع المصري هو الآخر كل من يقوم بإستغلال نفوذه الوظيفي للحصول على خدمه أو مزية من أي نوع، وإعتبر الموظف الذي يستغل نفوذه في حكم المرتشي ويعاقب الجاني بالحبس وبغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه إضافة إلى المصادر وتشديد العقوبة، وإذا كان الجاني موظفا عاما أو من في حكمه يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة وغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تزيد على ما أعطي أو وعد به⁽¹⁾.

سادسا: جريمة تلقي الهدايا

تعد جريمة تلقي الهدايا من الجرائم التي إستحدثها قانون مكافحة الفساد حيث لم تكن مجرمة في قانون العقوبات في السابق وهناك من إعتبر هذه الجريمة شكلا من أشكال الرشوة⁽²⁾، وبالرجوع لأحكام قانون مكافحة الفساد فإن هذه الجريمة يقصد بها قيام الموظف العام بقبول هدية أو مزية غير مستحقة مقابل حاجة لمقدمها كالتعجيل في إجراءات سير معاملة قبل البت فيها وإعلان نتائجها⁽³⁾، وتقوم هذه الجريمة على مجموعة من الأركان نوجزها فيما يلي:

1- الركن المادي

تقوم جريمة تلقي الهدايا عندما يقوم الموظف العمومي بقبول هدية أو مزية من طرف شخص آخر قصد تعجيل قضاء حاجة تدخل في اختصاص الموظف العام، فالهدية

¹ المادة 106 من ق،ع،م.

² أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص101.

³ المادة 38 من ق،ع،م، ج.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

التي قد يتلقاها والتي لا تأثر في عمله أو واجباته لا تقوم بها الجريمة كأن يكون غير مختص بمعاملة مقدم الهدية⁽¹⁾.

2- الركن المعنوي

جريمة تلقي الهدايا هي جريمة عمدية تقوم على القصد الجزائي بعنصرية العلم والإدارة فالموظف يجب أن يكون على علم بأن مقدم الهدية تكون له معاملة تدخل في اختصاصه وبالرغم من ذلك قبلها.

أما بالنسبة للعقوبة المقررة لها فقد عاقب المشرع الجزائري كل من يرتكب جريمة تلقي الهدايا بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية تقدر من 50.000 دج إلى 200.000 دج كما يخضع لهذه العقوبة الشخص الذي قام بتقديم الهدية فقابل الهدية ومقدمها يخضعان لنفس العقوبة المقررة، والهدف من تجريم المشرع لهذا السلوك يرجع لتحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في الإنتفاع بخدمات المرفق وكذا نزاهة الإجراءات الإدارية والمعاملات.

سابعاً: جريمة الإثراء غير المشروع

تعد جريمة الإثراء غير المشروع نوع من أنواع جرائم الفساد الإداري والتي ترمس بالذمة المالية للموظف أقرها المشرع الجزائري في المادة 37 قانون مكافحة الفساد وإعتبر أن الموظف العمومي الذي لا يقدم تبريراً للزيادة المعتبرة في ذمة المالية مقارنة بمداخيله يعتبر مرتكباً لجريمة الإثراء غير المشروع ويفترض لقيامها توافر الأركان الآتية:

1- الركن المادي

تقوم جريمة الإثراء غير المشروع إذا ثبت وجود تغيير في الذمة المالية للموظف مقارنة بمداخيله المشروعة وهذه الزيادة يجب أن تكون معتبرة وملفتة للنظر، كما يجب لقيام هذه الجريمة أن يعجز الموظف تقديم تبرير لهذه الزيادة أي يستحيل عليه إثبات مشروعيتها.

¹ حاحا عبد العالي، المرجع السابق، ص 205.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

2- الركن المعنوي

يتطلب لقيام هذه الجريمة ضرورة توافر القصد الجزائي بعنصرية العلم والإدارة، فعلم الجاني بأن كل زيادة معتبرة في مداخيله دون مبرر ولا يمكن تبريرها بصفة قانونية تقوم بها هذه الجريمة إضافة إلى أن إرادته اتجهت إلى قبول تلك الزيادة المعتبرة وغير مبررة في ذمته المالية.

هذا وقد عاقب المشرع الجزائري كل موظف عام لم يتمكن من تقديم مبرر مقبول عن الزيادة المعتبرة في ذمة المالية مقارنة بالمداخيل المشروعة بالحسب من سنتين إلى عشرة سنوات وبغرامة

من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، ويعاقب بنفس العقوبة كل شخص يساهم في إخفاء والتستر على المصدر غير المشروع للأموال التي تحصل عليها الموظف بطريقة غير مشروعة⁽¹⁾.

من خلال ما سبق نكون قد تطرقنا لبعض جرائم الفساد الإداري والتي يرتكبها الموظف بموجب الوظيفة المسندة إليه، وتعرضنا لأهمها فقط دون إغفال بعض جرائم الفساد الإداري الأخرى التي يكون الجاني فيها موظف عاما.

الفرع الثاني: جرائم الفساد في الصفات العمومية

تعد الصفات العمومية المجال الخصب لإرتكاب جرائم الفساد الإداري وذلك لعلاقتها بالمال العام مما أدى إلى ضرورة تدخل المشرع من أجل حمايته عن طريق اقراره لمجموعة من النصوص القانونية في قانون مكافحة الفساد والتي خص بها الصفقات العمومية ونذكر منها جريمة الامتيازات غير المبررة في مجال الصفقات العمومية، وكذلك الرشوة في الصفقات العمومية وأخذ فوائد بصفة غير قانونية.

¹ المادة 37 من قانون 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته .

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

أولاً: جريمة منح الإمتيازات غير مبررة في مجال الصفقات العمومية

ويقصد بها منح إمتيازات غير مبررة لأحد المتعاملين في الصفقات العمومية⁽¹⁾ يخل بمبدأ المساواة والشفافية والنزاهة التي تحكم عملية إبرام الصفقات العمومية، وتقوم هذه الجريمة بتوافر الأركان الآتية:⁽²⁾

1- الركن المادي

تقوم هذه الجريمة إذا قام الموظف بإبرام أو تأشير عقد أو اتفاقية أو صفقة أو ملحوظ مخالف

للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحرية الترشيح والمساواة بين المترشحين وشفافية الإجراءات وهذه الجريمة تقع على أحد هذه الأنشطة العقد، الإتفاقية، الصفقة، الملحوظ.

2- الركن المعنوي

تعد هذه الجريمة من الجرائم العمدية حيث تتطلب وجود القصد الجزائي بعنصرية فيكون فيها الجاني عالماً بأنه موظف وأنه صاحب الإختصاص في إبرام وتأشير العقود والصفقات وبالرغم من ذلك إتجهت إرادته إلى إرتكاب سلوك يخالف التشريعات والتنظيمات المعمول بها والتي تكرر المساواة والشفافية والنزاهة بين المتعاملين.

هذا وقد عاقب المشرع الجزائري كل موظف يرتكب هذه الجريمة بالحبس من سنتين إلى عشرة سنوات بغرامة من 200.000 إلى 1.000.000 دج، والغاية التي توخاها المشرع من خلال تجريمه لهذا الفعل هو حماية المال العام من النهب وكذلك حماية المتعاملين الآخرين بضمان تحقيق مبدأ المساواة فيما بينهم في إرساء الصفقات العمومية وخاصة وأنها تعد مجالاً خصباً لجرائم الفساد الإداري.

¹ وهي جريمة المحاباة التي نصت عليها المادة 128 مكرر فقرة 1 من قانون العقوبات والملغاة بالمادة 26 من قانون مكافحة الفساد.

² أنظر المادة 26 من قانون مكافحة الفساد.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ثانياً: جريمة أخذ فوائد بصفة غير قانونية

ويقصد بهذه الجريمة هو قيام الموظف بأخذ فائدة أو منفعة في صفقة يديرها أو يشرف عليها وتعد مظهراً من مظاهر جريمة الرشوة ولكنها متعلقة بإبرام الصفقة العمومية⁽¹⁾، هذا ويطلق عليها أوصاف أخرى فالمشروع المصري يطلق عليها جريمة التربح، والمشروع الأردني جريمة استثمار الوظيفة أما الفرنسي فيطلق عليها جريمة التدخل، وتقوم هذه الجريمة بتوافر الأركان الآتية:

1- الركن المادي

يتحقق الركن المادي لهذه الجريمة إذا قام الموظف العام بأخذ أو تلقي فائدة أو نصيب من مشروع عمل من أعمال التي به ترجع إلى إختصاصه مهما كانت طبيعته هذه الفائدة مادية أو معنوية، المادية كحصوله على مقابل أو ربح مالي ومعنوية كالتعيين في وظيفة بدون وجه حق⁽²⁾.

1- الركن المعنوي

تقوم هذه الجريمة على القصد الجزائي وذلك بعلم الجاني بصفته وبالفائدة التي تلقاها و أخذها وبالرغم من ذلك إتجهت نيته إلى إرتكابها حيث قام بتحقيق مصلحة خاصة على حساب مصلحة عامة وذلك بإستغلال منصبه الوظيفي.

بالنسبة للعقوبة المقررة لهذه الجريمة عاقب المشرع الجزائري كل موظف يأخذ فوائد بصفة غير قانونية بالحبس من سنتين إلى عشرة سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج وهذه الجريمة ترتكب من الموظف الذي يدير أو يشرف على العقود أو المناقصات أو المزايدات، أو الموظف المكلف بإصدار إذن بالدفع

¹ أنظر المادة 35 من نفس القانون.

² أحسن بوسفيعة، نفس المرجع، ص 120.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

في عملية ما أو مكلفا بتصفيته أمر ما⁽¹⁾.

ثالثا: جريمة الرشوة في الصفقات العمومية

تقوم جريمة الرشوة في الصفقات العمومية عندما يقوم الموظف بقبض أو محاولة قبض أجرة أو فائدة بمناسبة تحضير أو إجراء مفاوضات أو إبرام أو تنفيذ صفقة أو عقد أو ملحق باسم الدولة أو أحد جماعاتها المحلية أو مؤسساتها العمومية⁽²⁾.
ولهذه الجريمة أيضا مجموعة من الأركان تقوم عليها وهي:

1- الركن المادي

يتمثل الركن المادي لهذه الجريمة في قيام الموظف المختص بإبرام أو إجراء الصفقات العمومية بقبض عمولة من طرف شخص آخر تكون له مصلحة من تلك الصفقة أو المعاملة.

2- الركن المعنوي

تتطلب هذه الجريمة أيضا قيام الركن المعنوي وهو القصد الجزائي بعنصرية، فعلم الجاني أن هذه الفائدة تعد رشوة ويعاقب عليها القانون إلا أنه إتجهت نيته إلى قبضها وحيازتها مهما كانت طبيعتها.

هذا وقد عاقب المشرع الجزائري كل موظف يقبض أو يحاول أن يقبض أجرة أو منفعة لنفسه أو لغيره من شخص آخر له منفعة في إبرام الصفقة بالحبس من عشرة سنوات إلى عشرين سنة وبغرامة مالية من 1000.000 دج إلى 2000.00 دج.

وقد حاول المشرع عند اقراره لهذه النصوص التي تنصب حول الصفقات العمومية إسباغها بالحماية والحفاظ فيها على النزاهة والشفافية بين المتعاملين وكذلك لحماية المال العام من الإعتداء عليه بتواطؤ من الموظف العام.

¹ المادة 35 من ق،م،ف،ج.

² المادة 27 من نفس القانون.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

بعد أن تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم كل من الجريمة الجزائية والتأديبية وبعد أن حاولنا التفصيل في الأفعال التي تشكل جرائم تأديبية وكذا بعض الجرائم الجزائية التي قد يرتكبها الموظف العام أثناء تأديته لمهامه والمنصوص عليها في قانون العقوبات وقانون مكافحة الفساد، ووجب علينا معالجة الإجراءات الواجبة الإلتباع بعد الإشتباه في إرتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها ومدى إحترام الضمانات الممنوحة قانونا للموظف العام عند متابعته وصولا إلى الجزاءات التأديبية، كل هذه النقاط سنحاول التفصيل فيها في الفصل الموالي.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الفصل الثاني: القواعد الموضوعية و الاجرائية للتأديب

تمهيد وتقسيم

يعد التحقيق أهم وسيلة للتحقق من ارتكاب الشخص للسلوك المعاقب عليه، حيث يعتبر مرحلة تحضيرية وضرورية تبنى عليه بقية الإجراءات، ويقصد به في مجال القانون مجموعة الإجراءات التي تباشرها سلطة التحقيق عند وقوع جريمة أو حادث بهدف البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة⁽¹⁾، ويختلف التحقيق التأديبي عن التحقيق الجزائي حيث يخضع كل منهما لنظام مستقل وسنبلن هذا الاختلاف بشرح السلطات المختصة بالتحقيق التأديبي في التشريعات المقارنة في مبحث أول ثم نستعرض الضمانات التأديبية التي تعد من بين الاجراءات التي تضمن متابعة عادلة للموظف العام أثناء مرحلة التحقيق في مبحث ثان، ثم نعرض للجزاءات التأديبية التي تسلط الموظف العام والتي تختلف حسب درجة وجسامة المخالفة التأديبية في مبحث ثالث.

المبحث الأول: السلطات المختصة بالتحقيق التأديبي (التحقيق الإداري) في

التشريعات المقارنة

لم يرد في التشريعات الوظيفية أي تعريف للتحقيق التأديبي بينما تولى الفقه عبئ البحث عن مفهومه فقد عرفه أحد الفقهاء بأنه: " الخطوة الأولى في الإجراءات التأديبية ويرمي إلى تحديد ماهية الأفعال محل التحقيق وظروفها وبيان الأدلة التي تنسب"⁽²⁾، كما اتجه فقه آخر إلى القول بأنه إجراء تمهيدي يستهدف الكشف عن الحقيقة⁽³⁾.

¹ محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة والنقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية 2004 ص 108.

² محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري، في المخالفات التأديبية دراسة مقارنة ، دار منشأة المعارف ، الإسكندرية 2000 ص 71.

³ نفس المرجع، ص 72.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

وبالرجوع للدكتور سليمان الطماوي في مؤلفه قضاء التأديب نجده لم يستعمل مصطلح التحقيق التأديبي أو التحقيق الإداري على غرار المؤلفين بينما أطلق عليهم عنوان الإجراءات التأديبية وعرفها على أنها: " الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقق من ارتكاب العامل(الموظف) للخطأ المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة عليه"⁽¹⁾.

وقد جاء في أحد أحكام محكمة القضاء الإداري المصري سنة 1955 الإشارة إلى تقسيم ثلاثي لإجراءات التأديب على شكل مراحل أولها مرحلة التحقيق، وثانيها مرحلة الإحالة إلى المحكمة التأديبية وثالثها مرحلة المحاكمة التأديبية نفسها وصدور القرار التأديبي"⁽²⁾.

من خلال هذا الحكم تعد مرحلة التحقيق التأديبي أول مراحل المساءلة التأديبية، هذه المرحلة تقوم على قواعد وأصول قانونية يجب مراعاتها بدءا من السلطة المختصة بممارستها والقواعد الشكلية التي تحكمها وخاصة الضمانات الممنوحة للموظف محل المساءلة كل هذه النقاط سنحاول شرحها إستنادا إلى أهم ما جاء في القوانين الوظيفية المقارنة.

المطلب الأول : صور التحقيق التأديبي

يرى الدكتور سليمان محمد الطماوي أن التأديب يعتبر فرعا من فروع السلطة الرئاسية وأن السلطة المختصة بالتأديب هي تلك السلطة التي أصدرت الأمر بإجراء التحقيق أي السلطة الرئاسية⁽³⁾ ولكن ثار خلاف بين الفقهاء حول هذا الاتجاه حيث اعتبروا أن الجهة التي تقوم بالتحقيق لا يمكن أن تمتاز بالحيدة عند إصدار القرار التأديبي، ذلك أن السلطة الرئاسية هي التي تقوم بالإتهام والإدانة في نفس الوقت⁽⁴⁾، ويقصد بسلطة التأديب تلك الجهة

¹ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق ، ص 447.

² نفس المرجع، ص 447.

³ نفس المرجع ، ص 463.

⁴ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 154.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

التي يخولها القانون صلاحيات القيام بتأديب الموظفين المخالفين للقوانين واللوائح المعمول بها وتختلف من تشريع لآخر، فالسلطة التأديبية قد تتجسد في ثلاثة أنظمة: (1)

- نظام تأديبي إداري.
- نظام تأديبي قضائي.
- نظام تأديبي مختلط أو شبه قضائي.

الفرع الأول : نظام التأديب الإداري أو الرئاسي

ويطلق البعض بالنظام الرئاسي ويقصد به ذلك النظام الذي تمنح فيه الإدارة الصلاحية الكاملة في مباشرة مهام التأديب وتوقيع الجزاء المناسب على الموظف المتابع تأديبياً ويقوم هذا النظام على مجموعة من الأسس التي أيدها الفقهاء للقول بوجود هذا النظام نذكر من بينها ما يلي: (2)

- أن السلطة الرئاسية باعتبارها السلطة التي تقوم على حسن سير وتنظيم المرفق هي التي تملك التكيف الصحيح لسلوك الموظف واعتبارها خطأ تأديبياً من عدمه وهو الأمر الذي يتعسر على القضاء معرفته والإمام به.
- أن نزع الاختصاص التأديبي من السلطة التأديبية يجعلها تفقد هيبتها اتجاه الموظفين في المرفق العام.

ومن بين الدول التي أخذت بهذا النظام في التأديب إنجلترا وأمريكا⁽³⁾، حيث يختص الوزير المسؤول على القطاع بإصدار القرارات التأديبية على الموظفين التابعين لقطاعه.

¹ رمضان محمد بطيخ، سلطة التأديب، ورقة عمل في ندوة الإجراءات القانونية و الإدارية لانضباط و تأديب الموظفين ، عمان 14 أفريل 2007 ، ص 120.

² نفس المرجع ، ص 121.

³ ناهد زهير ديب الحرازين، المسؤولية التأديبية لأعضاء البرلمان، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2015، ص 73.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الفرع الثاني: نظام التأديب القضائي

ويقوم هذا النظام على أساس الفصل المطلق بين السلطة الرئاسية والجهة التي ترفع أمامها الدعوى التأديبية لحد يجردها تشابه مع الدعوى الجزائية، فالنظام القضائي في التأديب ينزع السلطة التأديبية من يد الإدارة ويجعلها مختصة فقط بتوجيه الإتهام الموظف المخالف للقوانين واللوائح.

ويقوم هذا الاتجاه على عدة أسس نذكر منها ما يلي: (1)

- أن هذا النظام يهدف بالدرجة الأولى إلى حماية الموظفين من تعسف الإدارة في استعمال حقها التأديبي.

- أن هذا النظام يهدف إلى مساعدة الإدارة في عقاب ومسائلة الموظف المتهم مما يجعلها تتفرغ للتسيير والتنظيم الإداري.

- أن هذا النظام يحقق أكبر قدر من العدالة والموضوعية خاصة عندما تكون السلطة التي تتهم ليست نفسها التي تصدر القرار التأديبي ومن بين الدول التي تأخذ بهذا النظام النمسا وهولندا وألمانيا، وجمهورية مصر العربية. إلا أنه تم إنتقاد هذا النظام بناء على ما يلي:

- أن الإختصاص التأديبي عندما يمنح لشخص يكون ممثلاً للسلطة الرئاسية يكون أسرع في إصدار قراره من أن يمنح لهيئة مشكلة من هذه أشخاص وتشتت إجراءات معينة قبل الفصل بالقرار التأديبي فالثانية عادة ما يشوبها نوع من البطء في إصدار القرارات التأديبية (2).

- تعد مهمة القاضي هي السهر على التطبيق الصحيح للقانون وإحترامه، أما التأديب فيكون أقرب إلى صلاحيات الرئيس الإداري وذلك لأنه هو المشرف والمتابع للأعمال

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 136.

² رمضان محمد بطيخ، المرجع السابق، ص 131.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

التي يقوم بها الموظف العام وتكثيف أفعاله الصحيحة والخاطئة، وبالتالي يكون هناك خلط بين عمل القضاء والتأديب، كما أن القضاء بعيد كل البعد عن الواقع الإداري العملي مما يؤدي إلى تأثير الحكم التأديبي الذي قد يصدره القاضي⁽¹⁾.

الفرع الثالث: النظام الشبه قضائي (المختلط)

ذكرنا فيما سبق أن النظام الإداري أو الرئاسي يقوم على تركيز سلطة التأديب في

يد السلطة

الرئاسية، مما قد يؤدي إلى إنحرافها وتأثرها عند إصدارها للقرار التأديبي مما يجعل هذا الأخير مشوبا

بعدم المشروعية، وقد إتجهت بعض الدول إلى إدخال بعض التعديلات على النظام الإداري أو الرئاسي لتخفيف من حدته مع إضافة بعض الضمانات المقررة على النظام القضائي كحق الدفاع والحيادة والنزاهة وحق الطعن والتظلم وتتجلى هذه التعديلات⁽²⁾ فيما يلي :

- إلزام السلطة الرئاسية بإستشارة هيئة معنية قبل توقيع بعض العقوبات، هذه الاستشارة قد تكون إلزامية وقد تكون على سبيل الاستئناس.

- كذلك يمكن إنشاء بعض المجالس الخاصة بالتأديب لتقوم بالنظر في الدعاوي التأديبية والبث فيها.

ويقوم النظام الشبه قضائي أو المختلط على ثلاثة صور هي كالاتي:⁽³⁾

- الصورة الأولى

وتلتزم فيها السلطة الرئاسية قبل توقيع الجزاء على الموظف بإستشارة هيئة مستقلة

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق ، ص 136.

² رمضان محمد بطيخ ، نفس المرجع، ص 125.

³ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 136.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ينشئها المشرع لهذا الغرض، بحيث تعتبر الإستشارة إجراء جوهري يترتب على مخالفة بطعن القرار التأديبي حتى وإن كان رأي هذه الهيئة الاستشارية غير ملزم فعدم إستشارة هذه الهيئة يترتب عليه بطلان القرار التأديبي .

- الصورة الثانية

وتلتزم فيها السلطة الرئاسية قبل توقيع الجزاء على الموظف بإستشارة هيئة مستقلة ينشئها المشرع ويعتبر رأيها ملزما يجبر الإدارة على الأخذ به، وعدم الأخذ به أو مخالفته يترتب عليه بطلان القرار التأديبي.

- الصورة الثالثة

وهي الأكثر تطبيقا في التشريعات الوظيفية حيث يتم التفريق فيها بين الأخطاء الوظيفية فالأخطاء الأقل جسامة تقوم السلطة الرئاسية بالنظر فيها ومعاقبة الموظف المخالف لها، أما الأخطاء الأكثر جسامة تحول إلى مجلس التأديب للنظر فيها وإصدار الجزاءات في حق الموظف العام.

المطلب الثاني: سلطات التأديب في التشريعات المقارنة

ذكرنا سابقا أن أنظمة التأديب تختلف من دولة الى أخرى وسنحاول أن نستعرض السلطات المختصة بتنظيم سلطة التأديب في الجزائر ثم مصر .

الفرع الأول: في التشريع الجزائري

منح المشرع الجزائري للجهة المستخدمة أو ممثلها القانوني حق تسليط العقوبة التأديبية على الموظف⁽¹⁾ وهو نفس ما أكده القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات

¹ نصت المادة 62 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 37 على ما يلي: "تسلط الهيئة المستخدمة او ممثلها المرخص له قانونا العقوبة التأديبية، وفقا للأحكام التشريعية و التنظيمية الجاري بها العمل".

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

والإدارات العمومية⁽¹⁾ حيث أعطى الصلاحيات الكاملة في مجال تقرير الجزاءات التأديبية على الموظف الذي ارتكب أخطاء تصنف من الدرجة الأولى والثانية للسلطة الرئاسية شريطة أن تقوم بتسبيب قرارها التأديبي إلا أنه مكن الموظف العام من التظلم خلال شهر للجنة الموظفين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والعقوبات من الدرجة الثانية⁽²⁾. وهو نفس ما نص عليه الأمر 03/06 الذي مكن السلطة التي لها صلاحية التعيين من إتخاذ قرار مبرر للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية على حد سواء ضد الموظفين⁽³⁾، أما الأخطاء التي تصنف في الدرجة الثالثة والرابعة فقد جعلها المشرع من إختصاص السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد أخذ رأي اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي وذلك نظرا لخطورتها في أجل أقصاه 45 يوما من تاريخ إخطارها⁽⁴⁾. ومن خلال التعرض لما جاء في أحكام قانون الوظيفة العامة في الجزائر يتضح بأن المشرع الجزائري إعتد النظام المختلط في مجال التأديب حيث إعتبره رئاسي فيما يخص الأخطاء من الدرجتين الأولى والثانية وعهد المشرع لسلطة مختصة البث في الأخطاء من الدرجتين الثالثة والرابعة وذلك من أجل التقليل من حدته وذلك بعدم ترك سلطة العقاب والتأديب للسلطة الرئاسية مع تحقيق ضمانات أكثر للموظف العام عند مسأئلته، كما مكن المشرع الجزائري من الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية الصادرة

¹ المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

² حيث نصت المادة 125 من المرسوم 95/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13 كما يلي "تقرر السلطة التي لها صلاحيات التعيين او السلطة المخولة عقوبات الدرجة الاولى بمقرر مبين الأسباب دون استشارة لجنة الموظفين "كما نصت المادة 126 على" تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب، و يمكن الموظف الذي يتعرض لهذه العقوبات أن يرفع قضيته خلال الشهر الذي يلي صدور المقرر الى لجنة الموظفين لتعطي رأيها".

³ أنظر المادة 165 من الأمر 03/06.

⁴ أنظر الفقرة الثانية من نفس المادة، كما نصت المادة 127 من المرسوم 59/82 في هذا الشأن على أنه: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات من الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين".

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ضده وهو ما سنراه لاحقا ونفس الأمر بالنسبة للمشرع الفرنسي أما السلطة المختصة بالإحالة للتحقيق التأديبي في فرنسا هي السلطة الرئاسية وذلك وفقا لما جاء في نص المادة 19 من قانون الوظيفة العامة الفرنسي (1).

الفرع الثاني: في التشريع المصري

أما المشرع المصري فقد إتجه إلى تطبيق النظام القضائي في المسائلة التأديبية، فبالرجوع لمرحلة التحقيق التأديبي أنشأ المشرع المصري هيئة مهمتها التحقيق التأديبي مع الموظف العام وهي النيابة الإدارية⁽²⁾ حيث أصبحت سلطة التحقيق في مصر موزعة بين الجهة الإدارية التابع لها وبين النيابة الإدارية، فإختصاص كل جهة بالتحقيق الإداري يكون على أساس نوع المخالفة ودرجات الموظفين⁽³⁾ وينعقد الاختصاص للنيابة الإدارية على سبيل الحصر في المسائل التالية:

- هي المختصة حصرا بالتحقيق مع شاغلي الوظائف العليا في كافة المخالفات التي تقع منهم.
- هي من تتولى التحقيق مع كافة الموظفين المدنيين العاملين بالدولة ومن كافة الفئات الوظيفية في المخالفات المالية التي وردت حصرا في البندين (2، 4) وهي: (4)

¹ Art 19 "Le pouvoir disciplinaire appartient a l autorité investie du pouvoir de nomination » loi n 83- 634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations de fonctionnaire.

² نصت المادة الأولى من قانون رقم 117 لسنة 1958 بشأن اعادة تنظيم النيابة الادارية الصادر في اغسطس 1958 المعدلة بالقانون رقم 12 لسنة 1989 على أن "النيابة الادارية هي هيئة قضائية مستقلة تابعة لوزير العدل وتتشكل من رئيس ومن عدد كاف من نواب الرئيس و من الوكلاء العامين الاولين و الوكلاء العامين و رؤساء النيابة من الفئتين " ا " و "ب" ووكلاء النيابة من الفئة الممتازة ووكلاء النيابة ومساعدتها ومعاونها واعضاء النيابة الادارية يتبعون رؤساءهم بترتيب درجاتهم وهم جميعا يتبعون وزير العدل ، و للوزير حق الرقابة والاشراف على النيابة واعضاؤها ، ولرئيس الهيئة حق الرقابة والاشراف على جميع اعضاء النيابة"

³ عيسى محمد عيسى مناصرة، المرجع السابق، ص 162.

⁴ أنظر في ذلك المادتين 77 و 79 مكرر من قانون رقم 47 لسنة 1978 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة .

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة.
- الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك بصفة مباشرة.
وتبدأ النيابة الإدارية بالتحقيق في الأخطاء المنسوبة للموظف العام عندما تطلب منها الجهات الرئاسية التابع لها الموظف ذلك، أو عندما ترفع أمامها شكوى⁽¹⁾ جدية من المواطنين⁽²⁾.

وما يمكن ملاحظته في هذا الشأن أن النيابة الإدارية تتدخل للتحقيق في كافة المخالفات ذات

الطابع المالي والإداري التي قد يرتكبها الموظف العام وذلك حماية للمال العام مع عدم الإخلال بحق الجهة الإدارية في الرقابة وفي فحص الشكاوى والتحقيق، كما أن النيابة الإدارية تتدخل للتحقيق في كافة الأخطاء المرتكبة من طرف شاغلي الوظائف العليا في الدولة وذلك نظرا لحساسية وأهمية هذه المناصب في التنظيم والتسيير الإداريين.
هذا بالنسبة للتحقيق في التشريع المصري أما المشرع الجزائري لقد أعطى للجهة الإدارية صلاحية التحقيق الإداري مباشرة عند اكتشاف المخالفة التأديبية، حيث تعد السلطة الرئاسية أول جهة تعلم بالمخالفة التأديبية، فتبدأ هي التحقيق في الأفعال المنسوبة للموظف والمخالفة للقوانين مع تحديد درجتها فإذا كانت تنتمي للأخطاء من الدرجة الأولى والثانية تصدر فيها السلطة جزاء على الموظف أما إذا صنف كدرجة ثالثة ورابعة فتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين الجزاءات المناسبة بقرار مبرر

¹ حيث تعد بلاغات وشكاوى المواطنين الموظفين أو غيرهم من أكبر مصادر الإبلاغ عن المخالفات التأديبية ، ويرجع أصل الحق في الشكوى لنص المادة 15 من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادر في 26 أغسطس لسنة 1789 عن الثوار الفرنسي حيث جاء فيها ما يلي : " للمجتمع أن يحاسب كل موظف عن إدارته " .

² أنظر الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من القانون 117 لسنة 1958 المعدل والمتمم.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمجتمعة كمجلس تأديبي⁽¹⁾. في النظامين الرئاسي والشبه قضائي يرجع الاختصاص إلى السلطة الرئاسية لمباشرة التحقيق وإصدار القرارات التأديبية ضد الموظف العام⁽²⁾ وهو الأمر الذي يقوض من مبدأ الحياد الذي يعد أحد الضمانات الهامة في العملية التأديبية على عكس من ذلك الأسلوب أو النظام القضائي في تأديب الموظف العام، حيث يعد من بين الأساليب الحديثة للتأديب على أساس إسنادها إلى هيئة قضائية مستقلة تتولى مهمة الفصل في القضايا التأديبية وهذا الأمر نراه يخدم مصلحة الموظف العام وذلك أن السلطة التي تتولى مهمة التحقيق وتوقيع العقاب غيرها تلك التي وجهت له الاتهام، وهو ما يبعث الاطمئنان حول جدية وحيادية هذه الهيئة القضائية.

وتعد مصر من بين الدول العربية التي تأخذ بالنظام القضائي في تأديب الموظفين وذلك بموجب القانون 117 لسنة 1958 المتعلق بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاکمات التأديبية المعدل والمتمم، حيث كانت في تلك الفترة ذات تشكيلة مختلطة تضم عناصر إدارية وأخرى قضائية، إلا أنه بمجيء القانون رقم 47 لمجلس الدولة سنة 1972 أصبحت تتشكل من عناصر قضائية بحتة.

وهو المسلك الذي نرجو من المشرع الجزائري أن يسلكه خاصة في ظل حساسية وخصوصية قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، حيث يعتبر القطاع الذي لا يمكن لأي دولة النهوض دونه، ومن أجل تحقيق أكبر قدر من العدالة للموظفين، كما أن الزيادة في أعداد الموظفين أثقل كاهل الجهاز القضائي في نظر الطعون في القرارات التأديبية وهو الأمر الذي يدعو إلى إستقلال الجهاز التأديبي عن المحكمة الإدارية وعن الإدارة في حد ذاتها.

¹ المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 03/06

² فقد نصت المادة 162 من الأمر 03/06 على مايلي: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين".

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

المبحث الثاني : الضمانات التأديبية

تحتل الضمانات بشكل عام مكانة هامة في كل النظم القانونية العقابية بغض النظر عن النظام المطبق في الدولة سواء كان نظاما رئاسيا أو قضائيا أو شبه قضائيا، حيث لا بد من توفير عوامل لفعاليته ونجاحه لتحقيق أكبر قدر من العدالة، هذه الضمانات التأديبية يجب أن تتوفر في المسائلة التأديبية فقد خول المشرع للموظف مجموعة من الضمانات السابقة على توقيع الجزاء والمعاصرة له واللاحقة لتوقيعه الهدف منها منع إنحراف السلطة التأديبية وتعسفها عند إتخاذ الجزاء وفيما يلي نحاول عرض هذه الضمانات مع تحديد اتجاه المشرع الجزائري والمصري والفرنسي منها.

المطلب الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي

قبل توقيع العقاب على الموظف العام كفل له المشرع مجموعة من الضمانات التي تواكب هذه المتابعة وتبدأ من أولى مراحلها بتمكين الموظف من الإستماع الى التهم الموجهة اليه وكذا تمكينه من الدفاع عن نفسه أو بواسطة دفاعه وكذا أن تفصل هذه السلطة المختصة في التهم الموجهة إليه بصورة محايدة وهي ضمانات تمنح له قبل توقيع العقوبة التأديبية أما الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة تشمل ضرورة تسبيب القرار التأديبي وتمكينه من التظلم منه في الآجال القانونية المحددة وكذا إمكانية التوجه للطعن فيه أمام القضاء وهو ما سنتطرق إليه فيما يلي.

الفرع الأول: مواجهة الموظف بالوقائع المنسوبة إليه

يقصد بالمواجهة إحاطة الموظف العام بالتهمة المنسوبة إليه والتي بمقتضاها يحال إلى المسائلة التأديبية في النظام الشبه قضائي أو الرئاسي وإلى المحاكمة التأديبية في النظام القضائي في التأديب والغرض من مواجهة الموظف بالوقائع المنسوبة إليه هو تمكينه من الدفاع عن نفسه، وقد جعل المشرع الجزائري هذا الإجراء من بين الإجراءات

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الجوهرية في عملية التأديب حيث يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية (1).

وترجع نشأة هذا المبدأ للقانون الفرنسي سنة 1905 حين منح الموظف صراحة حق الاطلاع على ملفه التأديبي (2) ولم يشترط شكلا معيناً للإخطار وتعفى من الإدارة من إخطار الموظف المتخلي عن منصبه ذلك أنه وضع نفسه في وضعية تعفي جهة الإدارة من التقييد بالقوانين واللوائح وهو ما قرره مجلس الدولة الفرنسي، وهو الأمر الذي انتقده الفقهاء حيث اعتبروا بأن عملية الإخطار يجب أن تتخذ شكلاً رسمياً كإرسال برقية مؤمن عليها مع إشعار بالإستلام وذلك من أجل تجنب مضيعة الوقت (3)، وبالرجوع للقانون رقم 84/961 المتضمن الإجراءات التأديبية لموظفي الدولة نصت المادة الرابعة منه على كيفية استدعاء الموظف المتهم من طرف رئيس المجلس التأديبي في 15 يوما على الأقل قبل انعقاده عن طريق البريد الموصي عليه مع وصل الاستلام (4).

وقد إعتد المشرع الجزائري نفس الإجراء الذي اعتمده المشرع الفرنسي والمتعلق بطريقة تبليغ الموظف المتهم حيث نص على أن إخطار الموظف بتاريخ مثوله أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام (5).

¹ أنظر المادة 167 من الأمر 03/06 .

² كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 146.

³ نفس المرجع، ص 148.

⁴ Article 4 du Décret n 84-961 du 25 octobre 1984 relatif a la procédure disciplinaires de l'ETAT « le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline quinze jours ou moins avant la date de réunion. par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. »

⁵ أنظر الفقرة الثانية من المادة 168 من القانون 03/06.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

كما مكن المشرع الجزائري الموظف المتهم طلب تمثيله من قبل مدافعه في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه، أما في حالة غياب الموظف المتهم المستدعى بطريقة قانونية أو رفضت اللجنة الإدارية تبريره تستمر المتابعة التأديبية حتى في غيابه⁽¹⁾، وقد حدد المشرع الجزائري مدة 15 يوما كأجل لتمكين الموظف من اطلاعه و تبليغه بالأخطاء التأديبية المنسوبة إليه.

أما المشرع المصري فقد اتخذ مجموعة من الإجراءات لإعلان الموظف بالتهمة الموجهة إليه حيث تقام الدعوى التأديبية من النيابة الإدارية بإيداع أوراق التحقيق و قرار الإحالة قلم كتاب المحكمة المختصة ،و يجب أن يتضمن القرار المذكور بيانا بأسماء العاملين و فئاتهم و المخالفات المنسوبة إليهم ،و النصوص القانونية الواجبة التطبيق و تنظر الدعوى في جلسة تعقد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إيداع هذه الأوراق قلم كتاب المحكمة، ويتولى رئيس المحكمة تحديدها خلال الميعاد المذكور على أن يقوم قلم كتاب المحكمة بإبلاغ ذوي الشأن بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ إيداع الأوراق، ويكون الإعلان في محل إقامة المعلن إليه أو في محل عمله بخطاب موسى عليه مصحوب بعلم الوصول⁽²⁾.

ولكن قبل إنعقاد المحكمة التأديبية للنظر في التهم المنسوبة إلى الموظف العام تسبقها مرحلة التحقيق التي تختلف إجراءاتها عن إجراءات سير الدعوى التأديبية وهو ما نصت عليه اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية حيث يتعين بموجبها قبل البدء في التحقيق إعلان الموظف كتابة على نحو يتحقق به علمه بقرار الإحالة للتحقيق من خلال أمر استدعاء⁽³⁾.

¹ أنظر الفقرة الثالثة والرابعة من نفس المادة.

² أنظر المادة 34 من القانون رقم 47 لسنة 1972 بشأن مجلس الدولة الصادر بتاريخ 1 أكتوبر 1972.

³ نصت المادة 152 من اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار رقم 1216 لسنة 2017 على: يشتمل على البيانات الآتية:

- اسمه رباعيا.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ومن خلال هذا النص يتبين أن المشرع المصري حاول أن يوضح قدر الإمكان الإجراءات الواجبة الإتباع عند المحاكمة التأديبية عن طريق تبيان كيفية التبليغ والمواعيد وهو ما أكده حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر الذي جاء فيه مايلي:⁽¹⁾

- أن يتم تطبيق أحكام قانون المرافعات فيما يخص كيفية إعلان الموظف المذنب.
- أن إجراءات محاكمة الموظف الذي لم يعلن إعلانا سليما تعد باطلة ويترتب عليها بطلان الحكم الصادر بناء عليها.

هذا فيما يخص إلزامية الموظف المتهم بالتهمة المنسوبة إليه لتمكينه من الدفاع عن نفسه، ولكن عندما يرفض هذا الأخير الإمتثال إلى المحاكمة التأديبية بالرغم من إعلانه بالدعوى المقامة ضده ولم يتقدم لإبداء دفاعه فهل ستستمر مراحل المحاكمة التأديبية دون وجود المتهم أم تتوقف إجراءات المحاكمة لغيابه؟ فبالرجوع إلى اللائحة التنفيذية رقم 1216 نجدها قد سمحت لجهة التحقيق في إستكمال اجراءاتها ضد الموظف الذي إمتنع عن الحضور بالرغم من إعادة إعلانه كتابة خلال ثلاثة أيام عمل بالموعد الجديد، وفي ذات السياق ينطبق نفس الحكم اذا رفض تسلم أمر الإستدعاء حيث يؤشر عليه ويحفظ ضمن أوراق التحقيق⁽²⁾، ويعد هذا الإجراء (إعلان الموظف بالتهمة الموجهة إليه) إجراء جوهري واجب الإحترام من طرف الإدارة، فصحته تؤدي إلى صحة بقية الإجراءات اللاحقة له وبطلانه يؤدي إلى بطلان الإجراءات اللاحقة له، فإذا لم يتم إحترامه

- الرقم القومي.
- اسم الوظيفة التي يشغلها.
- موضوع المخالفة المنسوبة إليه.
- السلطة التي قررت إحالته إلى التحقيق وتاريخ القرار موعد بدء التحقيق ومكانه على ألا تتجاوز الفترة الزمنية بدء التحقيق عشرة أيام من تاريخ تسلم قرار الإحالة إلى التحقيق.
¹ حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 29 مايو سنة 1956 ، س 10 ص 1486، نقلا عن سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 510.
² أنظر المادة 153 من اللائحة التنفيذية 1216 لسنة 2017.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

يتعرض القرار الصادر من الإدارة إلى الإلغاء وذلك لإعتباره مشوباً بعيب التعسف في استعمال الحق وهو ما أكدته قرارات المحكمة العليا (1).

وبعد عملية إعلان المتهم بالمخالفات المنسوبة يتم إجراء آخر يعد ضماناً من الضمانات المنصوص عليها قانونياً وهي مرحلة سماع المتهم والدفاع عن نفسه فما المقصود بهذا الإجراء من الناحية التأديبية .

الفرع الثاني: تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه

من بين الضمانات الأساسية الممنوحة للشخص تمكينه من الدفاع عن نفسه في التشريعات الجزائية، ويعتبر هذا المبدأ من بين المبادئ المقدسة والمنصوص عليها في كل الدساتير (2) وهو ما تبنته أيضاً التشريعات الوظيفية حيث لا يمكن معاقبة الموظف العام إلا بعد سماع أقواله ودفاعه عن نفسه، كما كفلت إعلانات حقوق الإنسان حق الدفاع للمتهم من ذلك ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (3)، فحق الدفاع يمكن الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه ودرء التهم المنسوبة إليه قبل إتخاذ أي إجراء تأديبي ضده. في ذات السياق مكن المشرع الجزائري الموظف من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية مع إمكانية استحضار شهود، كما مكنته من حقه في توكيل محام يمثله أمام اللجنة للدفاع عنه أو أن يستعين بموظف آخر يختاره بنفسه (4)، وهذا الحق ليس إلا تأكيداً لما

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 150.

² نصت المادة 56 من دستور 1996 على أنه: "كل شخص يعتبر بريئاً حتى تثبت جهة قضائية نظامية ادانته، في إطار محاكمة عادلة تؤمن له الضمانات اللازمة للدفاع عن نفسه"

³ حيث نصت المادة 11 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على ما يلي: "كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئاً إلى أن تثبت إدانته قانوناً بمحكمة علنية تؤمن له فيها كل الضمانات الضرورية للدفاع عنه" أعتد بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف (د.3) المؤرخ في 10 ديسمبر 1984.

⁴ أنظر المادة 169 من الأمر 03/06.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

جاءت به النصوص السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية من ذلك الأمر 133/66، والمرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 وتشريعات علاقات العمل من ذلك المرسوم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام الخاصة بعلاقات العمل الفردية⁽¹⁾، فالمشرع الجزائري كفل للموظف العام ضمانته تمكينه من الدفاع عن نفسه أصالة أو بتوكيل محام أو موظف يختاره للدفاع عنه .

أما بالرجوع لما جاء في أحكام القانون المصري من ضمانات نجده هو الآخر مكن الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه وسماع أقواله و ذلك بموجب قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016⁽²⁾، وقبل إلغاء قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 78 صدرت العديد من الأحكام القضائية والقرارات التي تؤكد على هذا الحق من بينها حكم محكمة القضاء الإداري الذي جاء فيه أن المحكمة التأديبية يجب أن تجري على أصول وضوابط تكفل سلامة القرارات التي تصدرها الهيئات المنوط بها إجراء المحاكمة، وبعدها عن مظنة العنت أو سوء استعمال السلطة، وأولى هذه القواعد تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه، فإذا قام سبب يحول دون استعمال هذا الحق كالمرض الشديد الذي أيد بالشهادة الطبية وجب تأجيل المحاكمة⁽³⁾، كما قد اعترف القضاء الإداري في مصر بحق المتهم في توكيل محام يمثله و يدافع عنه حتى في حالة سكوت النصوص القانونية عن إقرارها هذا الحق⁽⁴⁾.

¹ نصت المادة 65 من المرسوم 82/302 على ما يلي : لا تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانونا.

للعامل الحق في الاطلاع على ملفه ويمكنه زيادة على ذلك أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره. .

² حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 59 على ما يلي: " لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة، وسماع أقواله و تحقيق دفاعه ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا " .

³ حكم محكمة القضاء الإداري الصادر في 15 مارس سنة 1953 (س 7، ص 665) ، نقلا عن سليمان محمد الطماوي المرجع السابق، ص 514.

⁴ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 141.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

أما بالرجوع للقانون الفرنسي يمكن القول أنه اعتد بهذا المبدأ منذ سنة 1789 وهو تاريخ صدور اعلان حقوق الإنسان الفرنسي الذي جاء نتيجة قيام الثورة الفرنسية، كما إعترف المجلس الدستوري الفرنسي بحق الدفاع وتقديسه بإعتماده في كل قوانين الدولة الفرنسية وحتى إعطائه الصبغة الدستورية— حيث أن القانون الفرنسي لم يعتد بحق الدفاع عندما نكون بصدد توقيع العقوبات القضائية فقط بل يمكنه حتى ليشتمل العقوبات الصادرة عن جهات غير قضائية (1).

من خلال ما سبق واستنادا للنصوص السابقة يمكن القول أن الموظف المستدعى وفقا للإجراءات القانونية للدفاع عن نفسه الذي إمتنع عن الحضور يجوز في هذه الحالة للسلطة التأديبية أن تقوم بتوقيع الجزاء التأديبي عليه بالرغم من عدم مثوله أمام السلطة التأديبية للدفاع عن نفسه في حالة القوة القاهرة التي تمنع حضوره أو من يمثله (2).

ومن خلال ما تقدم يمكن القول أن المشرع الجزائري والفرنسي والمصري مكنوا الموظف العام المتهم من حقه في الدفاع أمام السلطة التأديبية إلا أن هذه الضمانة لا تكفي للقول بسلامة وصحة الإجراءات التأديبية دون تعزيزها بغيرها من الضمانات الأخرى المعاصرة لها من بينها حياد السلطة التأديبية عند نظرها للملف التأديبي المطروح أمامها

الفرع الثالث: مبدأ حياد جهة التحقيق

تعد هذه الضمانة من بين الضمانات الهامة في مجال التأديب، ويقصد بالحيادة عدالة وإنصاف من يباشر صلاحية التأديب (3)، كما يعد هذا مبدأ من بين المبادئ العامة الدستورية

¹ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونية الفرنسية والجزائري أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان 2013/ 2014، الجزائر، ص 141.

² أنظر الفقرة الأولى من المادة 168 من الأمر 03/06.

³ مضان محمد بطيخ، ضمانات التأديب، ورقة ل في ندوة دور القضاء الإداري في ردع وتعزيز لخدم المدنية القاهرة 2007 ص 260.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

التي أقرها القانون الفرنسي في أحد أحكامه الصادرة عن المجلس الدستوري حيث قرر أن مبدأ الحياد هو نتيجة طبيعية لمبدأ المساواة⁽¹⁾.

وقد أكد الفقهاء على ضرورة الفصل بين سلطتي التحقيق والعقاب لضمان التطبيق الصحيح لمبدأ الحياد ذلك أن الأنظمة التأديبية تختلف من دولة إلى أخرى كما ذكرنا سابقاً فمنها من يعتمد عند التأديب على النظام الرئاسي أو النظام القضائي أو النظام الشبه قضائي.

فالنظام القضائي يقوم على أساس جعل سلطة توقيع العقاب في يد المحكمة التأديبية وتحريك الإدارة من سلطة توقيع الجزاء وجعلها تقتصر فقط على توجيه الإتهام وقد أخذ القانون المصري بهذا النظام، أما النظام الرئاسي أو النظام المختلط فيقوم على تمكين الهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانوناً بتسليط الجزاء التأديبي على الموظف المتهم⁽²⁾ مع إدخال بعض الضمانات القضائية عليه كحق الدفاع و الحياد والظعن، وقد أخذ بهذا النظام القانون الجزائري والقانون الفرنسي ويتحقق مبدأ الحياد بصورة مطلقة في النظام القضائي أين تختلف سلطة الاتهام وهي الإدارة عن سلطة توقيع الجزاء وهي المحكمة التأديبية على عكس النظام الرئاسي أو المختلط لا يمكن الإقرار فيه بالتطبيق الصحيح لمبدأ الحيادة ذلك أن سلطتي الاتهام والعقاب تجتمع في جهة الإدارة .

وهو ما أكدته نص المادة 165 من القانون 03/06 الفقرة الأولى فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، كما ينعد لهذا الاختصاص (السلطة الرئاسية) في الإتهام وتوقيع الجزاء فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة مع تسبب قرارها

¹ C.C 18 septembre 1968، no 86-217، Lois relative a la liberté de communication .j.o.r.f، loi et décrets، P.11296، « le principe de neutralité est un corollaire du principe d'égalité ».

² المادة 62، المرسوم رقم 302/82 السالف الذكر.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

وأخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي⁽¹⁾، وما يمكن ملاحظته في هذا الشأن أن السلطة التي لها صلاحية التعيين تكون هي صاحبة الإختصاص في توجيه الاتهام وتوقيع الجزاء مهما كانت درجة الخطأ المرتكب والعقوبة المتخذة من طرفها، أما النظام القضائي فتتجسد فيه مظاهر الحيادية عند توقيع العقوبة على المتهم، ذلك نتيجة للفصل بين سلطة توجيه الإتهام وسلطة توقيع العقوبة.

وقد أكدت هذا المحكمة الإدارية العليا في مصر حيث يعد التحقيق في نظرها بصفة عامة الفحص والبحث الموضوعي المحايد والنزيه لإستجلاء الحقيقة فيما يتعلق بصحة وقائع محددة ونسبتها إلى أشخاص محددين وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة، ولا يتأتى ذلك إلا إذا تجرد المحقق من رأيه وميوله الشخصية إزاء ما يجريه التحقيق معهم سواء كانت هذه الميول إلى جانبهم أو في مواجهتهم، لا ينبغي أن يقل التجرد والحيادة الواجب توافرها في المحقق عن القدر المتطلب في القاضي، أساس ذلك أن الجزاء في المجال العقابي الجزائي والتأديبي إنما يستند إلى أمانة المحقق وإستقلاله ونزاهته وحيده، كما يستند إلى أمانة القاضي وحيده، ومؤدى ذلك وجوب تطبيق القواعد والضمانات التي يجب توافرها في شأن صلاحية القاضي على المحقق⁽²⁾.

وخول المشرع المصري للموظف المتهم إمكانية طلب رد وتنحيته رئيس المحكمة التأديبية أو أحد أعضائها لتوافر سبب من أسباب الرد وذلك تطبيقاً وكفالة لضمانة مبدأ الحياد، وذلك بموجب القانون رقم 117 لسنة 1958 حيث في حالة وجود سبب من أسباب التنحي المنصوص عليها في قانون المرافعات بالنسبة لرئيس المحكمة أو أحد أعضائها

¹ نصت المادة 165 من القانون 03/06 على ما يلي : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني .

- تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي ... الخ"

² حكم المحكمة الإدارية العليا طعن رقم 4116 لسنة 35 جلسة 1994/08/27 جزء 2، نقلاً عن عيسى محمد عيسى مناصرة، المرجع السابق، ص 201.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

يجب عليه التثني عن نظر الدعوى وللموظف المحال إلى المحاكمة الحق في طلب تثنيته⁽¹⁾.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن مبدأ الحياد في تسيير الإجراءات التأديبية يتجسد بوضوح في الأنظمة التي تفصل بين جهة التحقيق وتوقيع الجزاء وهي الأنظمة القضائية، ولهذا كان على المشرع الجزائري أن يعتمد على هذه المنظومة القضائية للنظر في الدعوى التأديبية وفصلها فصلا تاما عن صلاحيات السلطة التي لها صلاحيات التعيين وذلك من أجل الرقي بقطاع الوظيفة العمومية وهذا من أجل التطبيق الصحيح للقانون عن طريق كفالة كل الضمانات المقررة قانونا من بينها حياد جهة توقيع العقاب وإنفصالها عن جهة توجيه الإتهام.

وقد أخذ النظام الفرنسي هو الآخر بالنظام الرئاسي فيما يخص بالإجراءات التأديبية حيث تتولى السلطة التي لها صلاحيات التعيين توجيه الاتهام وتوقيع العقاب وذلك بموجب نص المادة 19 من القانون رقم 529/87 الصادر في 13 جويلية 1987⁽²⁾.

الفرع الرابع: تسبب القرار التأديبي

تعد هذه الضمانة أيضا من بين الضمانات الواجب توافرها في القرار أو الحكم التأديبي، ذلك أنها تثبت الأسباب التي اعتمدها السلطة التأديبية في تكوين قناعتها إتجاه العقوبة المناسبة للأخطاء المرتكبة من طرف الموظف المتهم، وقد أجمعت أغلب التشريعات الوظيفية على ضرورة توافر التسبب في القرار أو الحكم التأديبي على غرار تسبب الأحكام القضائية الصادرة عن الأجهزة القضائية الأخرى، ويقصد بالتسبب⁽³⁾

¹ أنظر المادة 26 من القانون رقم 117 لسنة 1958 المتعلق بإعادة تنظيم النيابة، الإدارية والمحاكمات التأديبية في الإقليم المصري، المؤرخ في الأوغسطس 1958.

² le pouvoir disciplinaire appartient a l'autorité investie du pouvoir de nomination loi n 87-529 du 13 juillet 1987 . art 4 jorf 16 juillet 1987.

³ التسبب la motivation ظهر هذا المصطلح اول مرة في فرنسا في القرن الثامن ، ويقصد به تضمين الأحكام القضائية بالأسباب التي أدت إلى توقيعها ، بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، المرجع السابق، ص 287.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

بيان الوقائع التي بني عليها الجزاء ويشترط في أن يكون سائغا ومتناسقا وأن تكون حقيقية لا وهمية ولا صورية وأن تكون صحيحة⁽¹⁾، والغرض من التسبب التأكد من سلامة وملائمة تناسب الخطأ المرتكب مع العقوبة المتخذة ضد الموظف العام.

ويفرق البعض بين السبب والتسبب من الناحية الشكلية فالأول واجب الوجود في كل القرارات الإدارية وإلا وقعت باطلة، أما الثاني فالأصل أن الإدارة لا تكون ملزمة به إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك وإلا عد قرارها التأديبي باطلا⁽²⁾، كما اعتبروا أن التسبب يعد إجراء جوهريا ذلك أنه يمكن الجهة المصدرة القرار أو الحكم التأديبي من التأثير أو التبخر قبل توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المتهم من خلال مراجعة كل ما تم الوقوف عليه عند مرحلة التحقيق.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الضمانة وذلك بموجب نص المادة 165 حيث إشتراط تبرير (تسبب) القرار التأديبي التي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين سواء بخصوص العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية أو من الدرجة الثالثة والرابعة، وهو ما أكدته أيضا المادة 170 من نفس الأمر في فقرتها الثانية حيث أكدت على ضرورة تسبب كل القرارات الصادرة عن السلطة التأديبية⁽³⁾، وتطبيقا لذلك صدرت عدة أحكام من مجلس الدولة الجزائري مؤكدة على بطلان القرارات التأديبية غير المسببة منها قرار مجلس الدولة الذي ألغى القرار التأديبي الذي إفتقر إلى التسبب⁽⁴⁾.

أما القانون المصري فقد كفل هو الآخر تطبيق مبدأ تسبب القرارات التأديبية وذلك

بموجب نص المادة 59 من قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2015 حيث

¹ رمضان بطيخ، ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 264.

² حيدر نجيب أحمد، حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي ، مجلة الفتح ، العدد ثلاثون جامعة ديالي 2007 ص 11.

³ نصت الفقرة الثانية منها على ما يلي : " يجب أن تكون قرارا المجلس التأديبي مبررة " .

⁴ مجلس الدولة، الغرفة الثالثة ، قرار رقم 70 مؤرخ في 19 فيفري 2001 ، قضية (الخبير . د) ، ضد وزير العدل ، قرار غير منشور نقلا عن بوادي مصطفى ، المرجع السابق ، ص 295.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

نصت على ما يلي: "لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا"، كما أكدت اللائحة التنفيذية تسبب القرار بإعلان الموظف به كتابة وموقع عليه خلال سبعة أيام عمل من تاريخ صدوره⁽¹⁾.

وإضافة إلى ذلك جاءت المادة 155 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية مؤكدة على بعض الشروط الواجب مراعاتها وإدراجها في محضر التحقيق الذي سيساعد القاضي التأديبي في الوصول إلى العقوبة المناسبة التطبيق وذلك بتجميع كل ما يتعلق بالموظف المتهم من معلومات خاصة به وبوقائع المتابعة التأديبية⁽²⁾ حيث يتضح من خلال النص يلاحظ أن المشرع المصري حاول أن يجمع كل المعلومات المتعلقة بالتحقيق في وثيقة واحدة وذلك من أجل تمكين من يقوم بإصدار الحكم التأديبي من التحصيل على كافة المعلومات المتعلقة بالمتابعة التأديبية لتكوين قناعته ويرجع ذلك إلى طبيعة النظام القضائي لسلطة التأديب التي تعد منفصلة إنفصالا تاما عن الجهة الموجهة للإتهام حيث تكون هذه الأخيرة على علم بالوقائع وشخص الموظف وكل المعلومات التي لها علاقة بموضوع المتابعة.

ويشترط في التسبب أن يكون محددًا وواضحًا لا يشوبه أي غموض أما التسبب غير الواضح والعام لا يمكن الاعتداد به كأن تقوم السلطة التأديبية بتسبب قرارها على أن الأفعال التي قام بها الموظف مخالفة للواجبات الوظيفية دون ذكرها بالتحديد⁽³⁾.

¹ أنظر المادة 163 من اللائحة التنفيذية 163.

² حيث نصت على ما يلي: "مع عدم الإخلال بحكم الفقرة الثانية من المادة 59 من القانون، يكون التحقيق مع الموظف المحال إلى التحقيق كتابة، ويثبت في محضر رقم بأرقام مسلسلته يذكر به تاريخ وساعة ومقر فتح المحضر واسم المحقق وقرار الإحالة، والسلطة التي أصدرته واسم الموظف المحال إلى التحقيق وسنة ومحل إقامته والإدارة التابع لها ووظيفته ومستواها الوظيفي، وملخص الواقعة محل التحقيق وأقوال شهود الإثبات والنفي، وما يتم الإطلاع عليه من مستندات وإثبات ساعة وتاريخ غلق المحضر وتذييل كل صفحة من صفحات المحضر بتوقيع المحقق ومن أدلى بأقواله بهذه الصفحة".

³ la discipline dans la fonction publique de l'état. Direction générale de l'administration de la fonction publique. la documentation française. Paris . 1998. P . 43.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

أما أحكام القانون الفرنسي فنجده أقر بوجود هذه الضمانة في القانون رقم 634 الصادر في 17 جويلية 1983 وأكد على ضرورة تسبب القرارات التأديبية كما اشترط أن يكون رأي المجلس التأديبي مسببا وأن تكون العقوبة مسببة⁽¹⁾. كما أن القرارات الإدارية في فرنسا لا تخضع للتسبب إلا إذا كانت متعلقة بموضوع طبيعته جزائية وبالتالي تعفى الإجراءات التي تقوم بها الإدارة من التسبب إذا تعلقت بالإجراءات التحفظية والقرارات المتخذة لمصلحة المرفق كأجراء الوقت الاحتياطي عند الوظيفة⁽²⁾، وفي هذا الصدد قضى مجلس الدولة الفرنسي في العديد من القضايا التي طرحت أمامه من بينها الحكم الصادر بإلغاء الحكم بعزل الموظفين العموميين وذلك لكون قرار فرض العقوبات التأديبية يجب أن يكون له ما يبرره أي مسببا⁽³⁾.

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي

منح القانون للموظف الصادر في حقه قرار تأديبي إمكانية إعادة النظر في القرار المتخذ ضده على مرحلتين الأولى منها يكون أما الجهات التأديبية الإدارية المعنية وهو ما يطلق عليه بالتنظّم الإداري، والثاني يكون أمام جهات قضائية تعيد النظر في النزاع للتأكد من عدم وجود انتهاك لتطبيق القانون ويسمى الطعن القضائي، ويكون بذلك قد إستفاد من ضمانة أخرى بعد توقيع الجزاء عليه ويعد إستفاد التنظّم الإداري والطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه من الضمانات الأساسية للمحاكمة بصفة عامة وهو مبدأ من مبادئ الضمانات العادلة للمتهم وهو ما يعرف بمبدأ التقاضي على درجتين الذي كفلته الدساتير الوطنية والاتفاقيات والمواثيق الدولية في هذا الشأن.

¹ Article 19 du loi n 83-634 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaire. Modifié par la loi n 87-529 jorf 16 juillet 1987. « l'avis de cet organisme de même que la décision prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivés .

² بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، المرجع السابق، ص 292.

³ Conseil d'état n 35065, 17 novembre 1982 www.legifrance.gouv.fr/le 2/11/2017.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الفرع الأول: التظلم الإداري

التظلم الإداري هو ذلك الإجراء الذي يسمح للموظف العام الصادر في حقه قرار تأديبي الطعن فيه و طلب إغائه أو تعديله⁽¹⁾ كما يقصد به الالتماس أو شكوى صاحب المصلحة من أجل مراجعة القرار التأديبي الصادر في حقه إما بسحبه أو إغائه أو تعديله مما يجعله أكثر تطابقاً مع مبدأ الشرعية⁽²⁾، والتظلم الإداري قد يكون أمام الجهات التالية:

- التظلم الرئاسي

ويقصد بها أن يتقدم الموظف بتظلمه أمام رئيس مصدر القرار التأديبي و فقا لاختصاصه الرقابي على أعمال مرؤوسيه ويقوم إما بسحب القرار أو إغائه أو تعديله⁽³⁾، ويعد القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام قابلاً للتظلم الإداري حتى و لو لم ينص المشرع على ذلك صراحة⁽⁴⁾.

- التظلم أمام لجنة إدارية خاصة

مكنت بعض التشريعات الوظيفية الموظف الصادر في حقه قرار تأديبي إمكانية الطعن أما جهات ذات تشكيلة جماعية تختلف عن الجهات الولائية والرئاسية بهدف ضمان تحقيق أكبر قدر من الضمانات المخولة قانوناً للموظف العام من بين هذه اللجان الإدارية المجلس الأعلى للوظيفة العامة ولجنة الطعن⁽⁵⁾، والغرض من إنشاء هذه اللجنة الإدارية الخاصة هو عزوف الإدارة أو السلطة الرئاسية في تعديل قرارها التأديبي

¹ Mourgeon Jacques , la répression administrative thèse de doctorat . droit ,Toulouse,1966 p 493.

² بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 310.

³ يقصد بسحب القرار الإداري هو أن تقوم السلطة التي أصدرت القرار أو السلطة الرئاسية لها بتجريد القرار من قوته القانونية الإلزامية ومن آثاره في الماضي والمستقبل بحيث يصبح كأن لم يكن، أما الإلغاء فيقصد به وقف نفاذ آثار القرار بالنسبة للمستقبل فقط. باسم صبحي بشناق، إياذ إبراهيم المزين، سحب القرارات الإدارية في ضوء إجتهد محكمة العدل العليا الفلسطينية، دراسة تحليلية مقارنة، ص5، <https://platform.almanhal.com> بتاريخ 6 جوان 2020.

⁴ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 161.

⁵ نفس المرجع، ص 162.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

لإعتبرات معينة منها هيبة الإدارة وهو ما جنح إليه المشرع قصد تمكين الموظف من الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده وحمايته من هيمنة الجهة مصدرة القرار. وبناء على ما سبق فقد أجمعت التشريعات الوظيفية كل حسب طبيعة نظامها على منح الموظف العام ضمانات طلب إعادة النظر في القرار التأديبي فقد مكن المشرع الجزائري الموظف العام من التظلم من القرارات التأديبية وفرق في ذلك بين نوعين من العقوبات التأديبية :

- العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية

حيث يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى والثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة (1).

- العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة

ممكن فيها الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بالقرار (2).

و بناء على ذلك يقوم الموظف العام فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بإيداع تظلمه على مستوى لجنة الطعن التابع لها على المستويين الوزاري أو الولائي، وذلك بطلب منه في أجل شهر من تاريخ تبليغه بالقرار من طرف السلطات الرئاسية.

وتنشأ لجان طعن على مستوى الوزارات والولايات لإعادة النظر في قرارات التأديب بطلب من الموظف أو السلطة الرئاسية التابع لها (1)، وتتكون هذه اللجان من

¹ أنظر في نص المادة 176 من الأمر 03/06.

² أنظر المادة 175 من نفس الأمر.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

سبعة اعضاء دائمين من ممثلي الإدارة و سبعة اعضاء دائمين من ممثلي الموظفين المنتخبين و أعضاء اضافيين يتساوون في العدد مع الاعضاء الدائمين (2).

ويمكن للموظف المتضرر من القرار التأديبي أن يلجأ إلى هذه اللجان في أجل شهر من تاريخ إصدار العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة الصادرة عن اللجان الادارية المتساوية الاعضاء (3)

ولكن الأمر 03/06 عدل من ميعاد التظلم أمام هذه اللجنة إلى شهر بعد أن 15 يوما من تاريخ تبليغ القرار ويظل اللجوء إلى التظلم الإداري أمرا جوازي وإختياري للموظف العام حيث يجوز له التظلم في الآجال المقررة قانونا ويجوز له اللجوء مباشرة إلى القضاء⁽⁴⁾ في القانونين الفرنسي والجزائري أما المصري فقد خالف ذلك وجعل من التظلم أمام السلطة المصدرة القرار إجراء وجوبيا.

أما بالرجوع لما جاء في أحكام القانون الفرنسي وتحديدًا قانون الوظيفة العمومية نجد أنه هو الآخر نصب لجنة خاصة غير السلطة الرئاسية والولائية، يرجع إليها الإختصاص في تلقي التظلمات من الموظفين، وبإختلاف قطاعات التوظيف في فرنسا والتي قسمها القانون الوظيفي الفرنسي إلى ثلاثة قطاعات إستحدث لكل منها هيئة خاصة تعنى بمهمة نظر الطعون وتتمثل هذه الهيئات في:

¹ المادة 47 الفقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25 يوليو سنة 2020 المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية، 65 من الأمر 03/06.

² المادة 49 نفس المرسوم .

³ نص المادة 54 من نفس المرسوم.

⁴ نصت المادة 175 من الأمر 03/06 جاء فيها: " يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية أن يقدم تظلمًا "، وهو نفس ما جاء في أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الذي نص على عدم وجوبيته التظلم في نص المادة 830 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- المجلس الأعلى للوظيفة العامة

وإختصاصه تلقي طعون وتظلمات الموظفين التابعين للموظفين العاميين بالدولة⁽¹⁾.

- المجلس الأعلى للوظيفة العامة ذات الطابع الاستشفائي

ويختص بنظر الطعون المقدمة من الموظفين التابعين للقطاع الاستشفائي⁽²⁾.

- المجلس الأعلى للوظيفة العامة المحلية

إختصاصه هو إقتراح العقوبات التأديبية المناسبة للإدارات المحلية ويختص بنظر الطعون لفئة الموظفين التابعين للإدارات المحلية⁽³⁾.

والملاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري هو الآخر أنشأ مجلس أعلى للوظيفة العامة⁽⁴⁾ ولكن تختلف إختصاصاته عن الإختصاصات التي منحها المشرع الفرنسي للمجلس الأعلى للوظيفة العامة في فرنسا فالأول لا يعدو إلا أن يكون هيئة تشاورية للسياسة العامة للوظيفة في الجزائر، أما الثاني فمنحه إختصاصات أكثر وجعل منه لجنة طعن للقرارات التأديبية.

ولعل الغرض من إنشاء هيئة طعن إدارية خاصة منفصلة عن السلطة الرئاسية هو تحقيق وتطبيق مبدأ الحياد على أكمل وجه إذا لا يمكن التأكد من تطبيق هذا المبدأ عندما تتولى السلطة الرئاسية أو الولائية مهمة إعادة النظر في التظلم عن القرار التأديبي ولذلك تم إنشاء هذه الهيئات في القانون الجزائري والفرنسي فما هو موقف المشرع المصري من هذا الأمر؟

¹ Art 12-13 Loi N 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relative a la fonction publique d'état.

² Art .14 Loi n 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

³ Art 8 Loi n 84-53 du 26 janvier portant dispositions statutaire relative à la fonction publique territoriale.

⁴ أنظر في ذلك نصوص المواد 58، 59، 60، 61 من الأمر 03/06.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

للإجابة على هذا التساؤل نذكر بأن النظام المعتمد في المتابعات التأديبية في مصر هو النظام القضائي أو ما يعرف بالمحاكمة التأديبية، ولقد أقر القانون المتعلق بتنظيم مجلس الدولة أن الاختصاص بنظر الطعون التي تقام ضد القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية الرئاسية يرجع للمحاكم التأديبية وذلك بالإلغاء أو بالتعويض عن هذه القرارات⁽¹⁾، ومن خلال هذا النص يمكن القول أن الموظف الذي يصدر ضده قرار تأديبي من سلطته الرئاسية يطعن فيه أمام المحكمة التأديبية، أما إذا كانت المحكمة التأديبية هي المصدرة للحكم التأديبي بموجب إحالة التحقيق إليها أو إختصاصها الأصلي بالتحقيق، فالموظف العام الصادر ضده هذا الحكم يطعن فيه أما المحكمة الإدارية العليا⁽²⁾.

فالنظام القضائي في سلطة التأديب المعتمد في مصر يختلف عن النظام شبه الرئاسي في التأديب المعتمد في كل من فرنسا والجزائر مما يجعل من الصعب إجراء المقارنة في ظل الاختلاف الجذري للنظامين.

وما يمكن إبدائه في هذا الشأن هو أن التظلم أو الطعن في القرارات التأديبية أمام السلطة الرئاسية أو الولائية أو أمام هيئة طعن خاصة تكون أكثر فاعلية ووضوحاً وسرعة من الاعتماد على النظام القضائي في التظلم والطعن ضد القرارات التأديبية خاصة وأن الطريق القضائي يحتاج للكثير من الوقت والزمن للفصل في المنازعات المطروحة أمامه ولكن يبقى هو الطريق الأصح لتطبيق مبدأ الحياد على عكس النظام الرئاسي والولائي الذي قد يقوض من تطبيق هذا المبدأ .

ويرى البعض أن إلزام الموظف العام بإيداع تظلمه قبل المرور إلى الطعن القضائي يجعل الموظف يحجم في الكثير من الحالات عن هذا الإجراء ذلك أن الجهة المصدرة

¹ أنظر المادة 15 من القانون 47 لسنة 1972 المتعلق بتنظيم مجلس الدولة المصري .

² أنظر المادة 22 من نفس القانون.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

للقرار التأديبي قد تتمسك به و تؤكد على ما جاء فيه مما يؤدي بالموظف إلى الشعور بالظلم مرتين عند إصدار القرار وعند تأكيده من السلطة الرئاسية، وهو ما جعل المشرع الجزائي ينتبه و يجعل منه إجراء جوازيًا (1) قبل اللجوء إلى القضاء للنظر في صحة القرار التأديبي على عكس ما جاء في أحكام القانون المصري الذي نص على وجوب التظلم الرئاسي وإرتباط ميعاد التظلم القضائي به ويطلق عليه بالتظلم الوجوبي (2).

الفرع الثاني: الطعن القضائي

تعد هذه الضمانة من أقوى الضمانات التي منحتها التشريعات الوظيفية ذلك أنها تعد بمثابة رقابة قضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام من سلطة التأديب وذلك عن طريق تمكين الموظف من طلب إلغاء القرار التأديبي غير المشروع وتعويضه عن الأضرار اللاحقة به ونظرا للدور الهام لهذه الرقابة في مجال حماية حقوق وحرية الأفراد نصت عليها الدساتير من بينها الدستور الجزائري وذلك تماشيا مع ما جاء في المواثيق العالمية لحقوق الإنسان (3).

والغاية من إقرار هذه الرقابة القضائية على أعمال الإدارة هو حماية الموظف من تعسف الإدارة في استعمال حقها (4)، وتتجلى أهمية الرقابة القضائية في نطاق التأديب في شقين: (5)

¹ وهو ما يفهم من المادة 175 من الأمر 03/06 التي جاء فيها ما يلي: يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلمًا إلى لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

² حيث نصت المادة 12/ب من القانون رقم 47 لسنة 1972 على: لا تقبل الطلبات الآتية: ب- الطلبات المقدمة رأسًا بالطعن في القرارات الإدارية النهائية المنصوص عليها في البنود ثلثًا ورابعًا وتاسعًا من المادة 10، وذلك قبل النظام منها إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية و انتظار المواعيد المقررة للبحث في هذا النظام.

³ أنظر نص المادة 08 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1984.

⁴ حيث استعمل الفقه والقضاء مصطلحات عيب الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمال للسلطة أو التعسف في استعمال السلطة وهي مصطلحات مترادفة للدلالة على عيب عدم المشروعية الملازم للسلطة التقديرية، عيسى محمد عيسى مناصرة، المرجع السابق، ص 244.

⁵ أنظر بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، المرجع السابق، ص 341.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- أن العقوبة التأديبية هي إجراء عقابي، ومن المستقر عليه فقها وقضاء أن من يوقع هذه العقوبة هو الجهاز القضائي فالعقوبة التأديبية لا تصدر عن قضاء حقيقي.

- أنه من غير المقبول ترك سلطة التأديب بدون تعقيب حيث وجب إخضاعها للرقابة القضائية صاحبة الإختصاص الأصلي بتوقيع العقوبة.

وتعد الجهة المختصة بالنظر ومراقبة القرارات التأديبية في القانون الجزائري هي القضاء الإداري والذي يقوم على درجتين المحاكم الإدارية ومجلس الدولة، حيث تختص المحكمة الإدارية بنظر كافة المنازعات التي تقوم على مستوى الإقليم التابع لها سواء تعلقت هذه المنازعات بالإلغاء أو التعويض أو بفحص المشروعية، وجاء القانون رقم 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية لتنظيم هذا الهيكل القضائي.

إضافة إلى وجود بعض النصوص القانونية التي نظمت مسألة اختصاص المحكمة الإدارية

وذلك في قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية وتختص هذه المحاكم بالفصل في أول درجته بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا

التي تكون أحد أطرافها: (1)

- الدولة.

- الولاية.

- البلدية.

- إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

كما تختص المحكمة الإدارية بالفصل في المنازعات الآتية:

¹ المادة 800 من قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجريدة الرسمية رقم 21.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- دعاوي إلغاء القرارات الإدارية والدعاوي التفسيرية ودعاوي تخص المشروعية للقرارات الصادرة: (1)

- عن الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية.
- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية .
- المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

وقد حددت آجالاً يراعيها الموظف العام عند الطعن أمام المحكمة الإدارية حيث يبدأ حساب أجل الطعن أمامها أربعة أشهر من التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الفردي الجماعي أو التنظيمي (2). كما أجاز نفس القانون للشخص المعني بالقرار أن يقدم تظلماً أما الجهة الإدارية المصدرة له

في أجل 4 أشهر إبتداء من تاريخ تبليغه بالقرار الفردي وفي حالة سكوت الإدارة عن الرد على التظلم بمرور شهرين يعد بمثابة رفضها له، ويحسب أجل شهرين من تاريخ تبليغها التظلم، ويمنح للمتظلم في حالة سكوت الإدارة أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي إبتداء من تاريخ انتهاء شهرين لسكوت الإدارة، أما في حالة رد الإدارة خلال مدة شهرين برفضها للتظلم، يبدأ حساب

أجل شهرين ابتداء من تاريخ تبليغ الرفض للتوجه أمام المحكمة الإدارية للطعن أمامها ويثبت ذلك بكل الوسائل المكتوبة (3).

ويتمتع القاضي الإداري المحال إليه دعوى إلغاء العقوبة التأديبية بسلطات واسعة في البحث والتحري ليس فقط حول القرار المطعون فيه ولكن يمتد حتى ليشمل الإجراءات التي سبقت توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام، وكذا التأكد من صحة التكييف الذي

¹ المادة 801 من نفس القانون.

² أنظر المادة 829 من نفس القانون.

³ أنظر المادة 830 من نفس القانون.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

إستندت عليه سلطة التأديب ومدى ملائمته للجزاء المقرر⁽¹⁾.

أما فيما يخص القضاء المختص بالرقابة على العقوبة التأديبية في فرنسا فيتجلى في القضاء الإداري الفرنسي مشكلا من المحاكم الإدارية ومجلس الدولة، فقد كان هذا الأخير هو الهيئة الأصلية للفصل في المنازعات الإدارية المطروحة أمامه، ونتيجة التراكمات المنازعات جعلت المشرع يفكر في إنشاء هيئة إقليمية تتولى مهمة النظر فيها، وبالفعل كان ذلك بصدور المرسوم رقم 53/934 بتاريخ 30 سبتمبر 1953⁽²⁾، وبموجبه انتقلت الاختصاصات التي كانت تعرض أمام مجلس الدولة إلى المحكمة الإدارية التي تختص بنظر المنازعات التي تثور في الإقليم التابع لها، وفي المواضيع المتعلقة بدعاوي الإلغاء والتعويض وفحص المشروعية، بإستثناء بعض الفئات التي يختص مجلس الدولة بها كالطعون المقدمة من الموظفين المعنيين بمرسوم .

ويختص مجلس الدولة الفرنسي كأول درجة في الطعون في القرارات التأديبية الصادرة في حق الموظفين المعنيين بمراسيم، ويختص كمحكمة إستئناف بنظر الطعون في القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للوظيفة العامة كما يختص بنظر الطعون في القرارات التأديبية الصادرة عن المجالس ذات الصفة القضائية كالمجلس الأعلى للقضاء كمحكمة نقض⁽³⁾.

أما بالرجوع لما جاء في أحكام القانون المصري فيما يخص الطعن القضائي في القرارات التأديبية الذي قد يرد على تلك القرارات الصادرة عن السلطات الرئاسية كما قد

¹ كذلك نص حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 09 جوان 1978 على: "فيه أن سلطة التأديب كيفت الوقائع المادية لسلوك الموظف على نحو مخالف لما جاء في النصوص القانونية ، وهو ما أدى بمجلس الدولة إلى إعادة تكييف الوقائع ومنه إلغاء القرار التأديبي الصادر ضد الطاعن" .

Conseil d'état statuant au contentieux n : 05911 publié au recueil Lebon ، www.legifrance.fr .

le 04/11/2017

² Décret n 53-934 du 30 septembre 1953 portant réforme du contentieux administratif.

³ بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، المرجع السابق، ص 344.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

يرد على الأحكام التي تصدرها المحاكم التأديبية ومجالس التأديب فكما هو معلوم طبيعة النظام التأديبي المعتمد في مصر فهو نظام قضائي ويختلف حساب المواعيد وفقا للجهة التي أصدرت القرار التأديبي، فيبدأ ميعاد الطعن بإلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطات الرئاسية ابتداء من تاريخ نشر القرار الإداري أو تبليغه لصاحب الشأن تحسب مدة ستون يوما (60 يوم) وينقطع هذا الميعاد بسبب تقديم الموظف لتظلم أما السلطة المصدرة للقرار⁽¹⁾.

وتختلف الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية في مصر عن غيرها من الأنظمة التأديبية ذلك أن النظام القضائي المتبع في تأديب العاملين (الموظفين) بفرض التفرقة بين أمرين: (2)

- عند صدور العقوبة بموجب قرار إداري عن السلطة الرئاسية في هذه الحالة يمكن للموظف أن يرفع دعوى إلغاء أو تعويض أو الدعويين معا.

- عند صدور العقوبة بموجب حكم قضائي عن المحكمة التأديبية حيث تنتوع الدعاوى التي يمكن للمتضرر أن يرفعها.

وهو ما أكدته قانون مجلس الدولة الذي جاء محددًا لإختصاصات المحكمة التأديبية نص على إختصاص المحاكم بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية التي تقع من: (3)

- العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة في وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الحكم المحلي والعاملين بالهيئات العامة والمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات والشركات التي تضمن بها الحكومة حد أدنى من الأرباح.

- كما تختص هذه المحاكم بنظر الطعون المتعلقة بـ: (1)

¹ المادة 24 من قانون مجلس الدولة المصري.

² سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 559.

³ المادة 15 من قانون مجلس الدولة المصري.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية
- الطعون في الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام في الحدود المقررة قانوناً.

أما فيما يخص الأحكام التأديبية الصادرة عن المحكمة التأديبية بإعتبارها صاحبة الاختصاص التأديبي فينعتد لها الاختصاص الأصيل في نظر الدعاوى التأديبية⁽²⁾ التي يكون أطرافها العاملين من المستوى الأول والثاني والثالث وكذا محاكمة جميع العاملين بالجمعيات والشركات والهيئات الخاصة⁽³⁾، أما الطعن فيها بالإلغاء والتعويض فيكون أمام المحكمة الإدارية العليا⁽⁴⁾.

وبناء على ما سبق نفرق بين أمرين:

- أن الطعن في القرارات التأديبية الصادرة من السلطة الرئاسية يكون أمام المحكمة التأديبية⁽⁵⁾.

- أن الطعن في الأحكام التأديبية الصادرة عن المحكمة التأديبية أو محكمة القضاء الإداري يكون أمام المحكمة الإدارية العليا⁽⁶⁾.

¹ أنظر المادة 10 من قانون مجلس الدولة المصري.

² أنظر المادة 15 من نفس القانون.

³ أنظر بالتفصيل هذه الهيئات في نص المادة 15 من نفس القانون.

⁴ تنص المواد 1، 2، 3 من نفس القانون على التوالي على: تعد المحكمة الإدارية العليا أحد الأجهزة القضائية التابعة لمجلس الدولة، حيث يتكون مجلس الدولة من: (أ) القسم القضائي، (ب) قسم الفتوى، (ج) قسم التشريع. أما القسم القضائي فيتكون بالترتيب مما يلي:

أ - المحكمة الإدارية العليا.

ب- محكمة القضاء الإداري.

ج - المحاكم الإدارية.

د - المحاكم التأديبية

هـ- هيئة مفوضي الدولة.

⁵ المادة 15 من نفس القانون.

⁶ المادة 22 من نفس القانون.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ويترتب على الطعن القضائي ضد العقوبة التأديبية إما إلغاء القرار المتضمن العقوبة وكذلك تعويض الموظف الذي أصابه ضرر من القرار الملغى، وإلغاء الجزاء التأديبي لا يسري بالنسبة للمستقبل فقط بل يبدأ سريانه من يوم إتخاذ القرار التأديبي ويعد الجزاء كأن لم يكن ويشمل جميع الآثار المتعلقة به كالعقوبات التكميلية⁽¹⁾، ولا يجوز للسلطات التأديبية مسائلة الموظف عن ذات التهم الملغاة بموجب الطعن القضائي إلا في حالات معينة منها تلك المتعلقة بإلغاء العقوبة بسبب عدم الإختصاص أو عيب الشكل حيث يمكنها أن تصدر قرار اخر يقضي بعقوبة مماثلة لتلك الملغاة أو بعقوبة أشد منها عن طريق تصحيح الإجراءات المعيبة⁽²⁾ وبعد إلغاء القرار يتم إعادة إدماج الموظف في منصبه⁽³⁾ وتساوية وضعيته وإن كان زائداً على العدد.

وبذلك نكون قد تطرقنا إلى الضمانات القانونية التي منحتها التشريعات الوظيفية وذلك للتأكيد على الحقوق الممنوحة للموظف وضمانا لعدم انتهاكها وحمايته من تعسف جهة الإدارة.

المبحث الثالث: الجزاءات التأديبية

من المسلم به أن كل قاعدة قانونية لن تحترم من قبل الأشخاص المخاطبين بها ما لم تنطوي على جزاء رادع يكفل لها هذا الإحترام وذلك بموجب خاصية إقترانها بجزاء، وهو الأمر الذي أدى بالمشرع في مجال الوظيفة العامة إلى النص على مجموعة من العقوبات تصنف حسب جسامة الخطأ فتسلط على الموظف إذا خالف أحد الواجبات المنصوص

¹ بوادي مصطفى ، مقال حول ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي وقضاء مجلس الدولة الجزائري، مجلة الفقه و القانون ، العدد الثاني و العشرون غشت 2014، ص15

² بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، نفس المرجع، ص16.

³ مجلس الدولة الجزائري في قراره رقم 62279 مؤرخ في 15 ديسمبر 1991 المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الثاني، الجزائر، 1993، ص 138، حيث قضى بضرورة إعادة ادماج الموظف المفصول بطريقة غير مشروعة الى منصب وظيفي فقضى ببطلان قرار رفض إعادة ادماج الموظف (ب.ع) في منصبه بعد أدائه للخدمة الوطنية على أساس وجود انحراف بالسلطة من طرف وزير التعليم العالي مخالفاً بذلك نص المادة 116 من المرسوم 59/85 التي تلزم الادارة بإعادة ادماجه في منصبه وفي رتبته الأصلية وان كان زائداً على العدد.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

عليها في تشريعه الأساسي الغاية من إقرار هذه العقوبات هي إعطاء القوة الملزمة للقاعدة القانونية في حد ذاتها إضافة إلى حماية المرفق من سوء التسيير ناهيك تحقيق المصلحة العامة للمنتفعين بخدماته .

ولما كان الاختصاص بتسليط العقوبات التأديبية على الموظف العام من اختصاص السلطة الرئاسية بالنسبة للنظام الرئاسي والشبه قضائي في الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية، إلا أن هذا الاختصاص ليس على إطلاقه بل يبقى مقيد بالرقابة القضائية وذلك حماية للموظف العام من تعسف الإدارة، والغاية من فرض هذه الرقابة القضائية هو التحقق من التطبيق الصحيح للقانون⁽¹⁾، ويتجسد ذلك في توقيع العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب من طرف الموظف العام، فما المقصود بالعقوبة أو الجزاء التأديبي؟ وما هي صورها وأنواعها في القوانين المقارنة.

سنجيب عن هذه التساؤلات في مطلبين، الأول نتكلم فيه عن مفهوم العقوبة وأهم المبادئ القانونية التي تحكم الجزاء التأديبي، ثم نتطرق لصور العقوبة التأديبية تماثيا مع ما جاء في التشريع الجزائري وكذا التشريعين الفرنسي والمصري وذلك في المطلب الثاني .

المطلب الأول : مفهوم الجزاء التأديبي

من الثابت أن أغلب التشريعات الوظيفية كفلت للموظف العام مجموعة من الحقوق تثبت له بمجرد توليه ذلك المنصب الوظيفي، ويقابل هذه الحقوق مجموعة من الواجبات الوظيفية التي يتعين على الموظف العام مراعاتها بمناسبة تأديته لوظيفته ويعد الإخلال بهذه الواجبات خروج على مقتضيات الوظيفة العامة مما يعرضه لتحمل مسؤولية هذه الأفعال عن طريق معاقبته عنها، فما المقصود بالعقوبة والجزاءات التأديبية وهل تحكمها نفس المبادئ المقررة للعقوبة الجزائية.

¹ سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 671.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

للإجابة على ذلك نتطرق فيما يلي إلى تعريف الجزاء التأديبي فقها وقضاء وتشريعا وكذا المبادئ التي تحكمها .

الفرع الأول : تعريف الجزاء التأديبي

للإمام بكافة الجوانب المتعلقة بتعريف الجزاء التأديبي يجب أن نتناولها من الجانب الفقهي القضائي و التشريعي، وذلك كالآتي:

بالرجوع إلى النصوص القانونية في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري نجدها لم تقم بوضع تعريف قانوني يضبط مفهوم الجزاء التأديبي تاركة عبء ذلك للفقهاء والقضاء، حيث إكتفت بالنص على الجزاءات التأديبية وتحديدها على سبيل الحصر، وفي هذا الشأن نص المشرع الجزائري على أن التخلي على الواجبات الوظيفية يعد خطأ مهني يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية⁽¹⁾.

وإنطلاقا من ذلك يعد كل إخلال بالواجبات الوظيفية خطأ تأديبي يعرض الموظف للمساءلة التأديبية ومن ثم تطبيق العقوبة التأديبية أو الجزاء التأديبي المناسب ضده .

أما المشرع المصري في قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 واللائحة التنفيذية لسنة 2017 حيث لم يتطرق لتعريف العقوبة التأديبية تاركا ذلك للفقهاء والقضاء .

وبالرجوع للفقهاء نجده قد حدد مفهوم الجزاء التأديبي منهم من عرفه بأنه جزاء

وظيفي يصيب الموظف العام الذي تثبت مسؤوليته عن إرتكاب خطأ تأديبي معين، وقد

تنصب العقوبة التأديبية على مزايا الوظيفة العامة وقد تصل إلى حد فسخ الرابطة

الوظيفية بين الموظف العام وجهة الإدارة بالفصل من الخدمة⁽²⁾، ومنهم من عرف العقوبة

¹ حيث نصت المادة 160 من الأمر 03/06 على ما يلي: "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

² إسلام إحسان ،المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون العاملين المدنيين بالدولة ، والوضع الحالي والوضع المأمول ،مركز الحوكمة، المعهد القومي للإدارة ، القاهرة، د. ت. ص 10.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

التأديبية بأنها جزاء معنوي ومادي الموظف يمس في شرفه الوظيفي⁽¹⁾.

ومنهم من قال بأن العقوبة التأديبية مناطها الحقوق والمزايا الوظيفية الممنوحة للموظف العام فقط فقد تكون جزئياً كالخصم من المرتب وقد يكون كلياً كالفصل من الخدمة وإنهاء الرابطة الوظيفية، ولا تمس هذه العقوبة التأديبية شخص الموظف العام في حرّيته وأملاكه⁽²⁾.

ومنهم من عرف العقوبة التأديبية كما يلي:⁽³⁾ "إذا كانت العقوبة عموماً هي جزاء وضعه المشرع للردع من ارتكاب ما نهى عنه وترك ما أمر به، فهي جزاء مادي مفروض سلفاً يجعل المكلف يحجم عن ارتكاب الجريمة فإذا ارتكبها زجر بالعقوبة حتى لا يعاود الجريمة مرة أخرى، كما يكون عبرة لغيره وهي في القانون التأديبي جزاء يمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بتوجيه اللوم إليه أو بنقص مزاياه المادية أو إنهاء خدمته مؤقتاً أو نهائياً، أو هي جزاء يوقع على الموظف الذي يثبت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية".

ومما سبق يمكن القول بأن الجزاء التأديبي هو ذلك الإجراء الذي تقوم به السلطة التأديبية بأنواعها المحدد سلفاً بموجب نصوص قانونية يهدف إلى تقويم سلوك الموظف المخالف لأحكام قانون الوظيفة العمومية إضافة إلى ردع بقية الموظفين تكريماً لإلزامية القاعدة القانونية، فالعقوبة التأديبية هي وسيلة من وسائل الإدارة التي تهدف إلى المحافظة على النظام داخل الوظيفة وقد يتخذ صورتين:

- الجزاء المعنوي الذي قد يكون في شكل الإنذار أو التوبيخ أو اللوم.

¹ قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان 2011 ص 48.

² قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 49.

³ إسماعيل حفيلة إبراهيم، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، جامعة الزاوية، ليبيا، 2015، ص 256.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- الجزاء المادي وهو التسريح، الفصل، النقل الإجباري، التنزيل من الرتبة... إلخ.

الفرع الثاني: المبادئ التي تحكم العقوبات التأديبية

من المسلم به أن سلطة توقيع العقوبة التأديبية هي من صلاحيات السلطة التأديبية، ولكن هذا الحق لم يرد على إطلاقه بل تحكمه مجموعة من المبادئ التي يجب مراعاتها عند تطبيق العقوبة حيث يكون بذلك المشرع قد إستمدّها من المبادئ العامة للقانون الجزائي والتي تهدف إلى تحقيق العدالة وسيادة القانون وكذا تدعيمها بالضمانات القانونية الممنوحة للموظف العام من بين هذه المبادئ مبدأ شرعية العقوبة⁽¹⁾ مبدأ وحدة العقوبة⁽²⁾، أما مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة فيستنتج من أحكام قانون العقوبات حيث نجد المشرع جعل لكل جريمة حد أدنى من العقوبة وحد أقصى تاركا فيها المجال للقاضي ليقدر العقوبة التي تتناسب مع الفعل المرتكب، ومبدأ المساواة أمام القانون⁽³⁾.

أولا: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

تطرقنا فيما سبق عند دراستنا الركن الشرعي للجريمة التأديبية إلى مبدأ الشرعية وتوصلنا إلى أن المشرع لم يحمّر جميع الجرائم التأديبية بل ترك السلطة التقديرية للإدارة في تحديد المخالفات أو الأخطاء المهنية التي تستوجب العقاب، على عكس العقوبة التأديبية التي حصرها المشرع في قانون الوظيفة العمومية بحيث يحكمها مبدأ شرعية العقوبة، ومفاده أن السلطة التأديبية ملزمة بتوقيع عقوبة حددها المشرع سلفا وذلك تماشيا

¹ حيث نصت المادة الأولى من قانون العقوبات الجزائري: لا جريمة ولا عقوبة ولا تدابير أمن بغير قانون.

² نصت المادة 34 من قانون العقوبات على مايلي: في حالة تعدد جنائيات أو جنح محالة معا إلى محكمة واحدة فإنه يقضي بعقوبة واحدة سالبة للحرية ولا يجوز أن تجاوز مدتها الحد الأقصى للعقوبة المقررة قانونا للجريمة الأشد.

كما نصت المادة 35 من نفس القانون على مايلي: إذا صدرت عدة أحكام سالبة للحرية بسبب تعدد المحاكمات فإن العقوبة الأشد وحدها هي التي تنفذ، ومع ذلك إذا كانت العقوبات المحكوم بها من طبيعة واحدة فإنه يجوز للقاضي بقرار مسبب أن يأمر بضمها كلها أو بعضها في نطاق الحد الأقصى المقرر قانونا للجريمة الأشد.

³ نصت المادة 32 من الدستور الجزائري: كل المواطنين سواسية أمام القانون.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

مع ما هو معمول به في قانون العقوبات ولكن يجب في ذلك التفرقة بين القانونين⁽¹⁾ ففي قانون العقوبات ربط المشرع كل جريمة بعقوبة محددة تناسبها ويلجأ القاضي إلى تطبيقها إذا توافرت أركان الجريمة المحددة وبالتالي السلطة التقديرية الممنوحة للقاضي ضيقة ذلك أنه يقوم بإختيار فترة الحبس أو السجن أو توقيع عقوبة مالية أو مقيدة للحرية أو الإثنين معا.

أما في القانون التأديبي فالمشرع قام بحصر العقوبات التأديبية وترك للسلطة التأديبية حرية إختيار العقوبة الملائمة للفعل المخالف⁽²⁾، فالسلطة التأديبية لا يمكنها توقيع عقوبة غير منصوص عليها في القانون وذلك تطبيقاً لمبدأ شرعية العقوبة⁽³⁾ الذي يقضي بضرورة إلتزام السلطة التأديبية بتوقيع العقوبة الملائمة المنصوص عليها في القانون .

وهو نفس ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في الطعن الإداري حيث قررت ما يلي: "من المقرر في الفقه والقضاء الإداريين أن القانون التأديبي شأنه شأن القانون الجنائي إنما يقوم على مبدأ لا عقوبة إلا بنص، ولهذا فإنه لا يجوز لأي سبب من الأسباب أن يعاقب من ثبت إرتكابه لجريمة تأديبية بعقوبة لم ينص عليها القانون"⁽⁴⁾.

بناء على ما سبق يمكن القول أن العقوبة التأديبية أوردها المشرع الجزائري حصراً عكس الجريمة التأديبية التي لم يحصرها بل إعتبر أن كل خروج على الواجبات

¹ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 232.

² وهو ما أكده القضاء الإداري في مصر بحث قرر في أحد أحكامه ما يلي: "إن تقدير ملاءمة العقوبة للذنب الإداري الذي ثبت في حق الموظف هو من سلطة الإدارة لا رقابة للقضاء عليها إلا إذا اتسم بعدم الملاءمة الظاهرة أي سوء استعمال السلطة"، حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 5 يناير 1963 س 8 ص 398، نقلاً عن سليمان محمد الطماوي، نفس المرجع، ص 232.

³ "Le Principe nulla Poena sine lege" s'applique dans le Cadre de la procédure disciplinaire ,les sanctions disciplinaires a la différence des fautes qui les font naitre ,sont limitativement prévues par un texte", Anne Jourda Dardaud, La procédure disciplinaire dans la Fonction publique faute, Sanction ,recours, Edition du Papyrus, France 2009,P54.

⁴ حكم المحكمة العليا في مصر الطعن رقم 29/3 قد بتاريخ 1985/03/31 نقلاً عن إسماعيل حفيظة إبراهيم ، المرجع السابق، ص 257.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الوظيفية يمثل مخالفة تأديبية، ولا يمكن للسلطة التأديبية تطبيق عقوبة ضد الموظف المخالف غير تلك العقوبات المنصوص عليها على سبيل الحصر في القانون.

ثانياً: مبدأ وحدة العقوبة التأديبية

يعد هذا المبدأ نتيجة من النتائج التي تترتب على تطبيق مبدأ الشرعية ونصت عليه بعض التشريعات المقارنة صراحة إلا أن المشرع الجزائري لم ينص عليه صراحة ضمن نصوص الأمر 03/06 إنما يستشف فقط من بعض النصوص القانونية منه ما جاء في نص المادة 75 من المرسوم رقم 302/82 التي جاء مفادها كالاتي: "يترتب على الأخطاء المهنية المختلفة المنصوص عليها في المواد من 68 إلى 72 من هذا المرسوم تطبيق إحدى العقوبات التأديبية و ضمن الحدود الآتية...."

فلفظ "إحدى العقوبات" نستنتج منه تطبيق مبدأ وحدة العقوبة⁽¹⁾، أما بالنسبة للقانون الأساسي للقضاء فقد نص المشرع صراحة على وحدة العقوبة التأديبية كما قد يجيز المشرع العقوبة التأديبية المطبقة على فئة القضاة، حيث نصت المادة 69 من القانون الأساسي للقضاء على ما يلي: " لا يترتب على ارتكاب خطأ تأديبي إلا عقوبة واحدة غير أن العقوبات من الدرجتين الثانية (ويتعلق الأمر بالتنزيل من درجة واحدة الى ثلاث درجات، سحب بعض الوظائف، القهقرة بمجموعة أو بمجموعتين) والثالثة (ويتعلق الأمر بالتوقيف لمدة أقصاها 12 شهرا مع الحرمان من كل المرتب أو جزء منه بإستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي) يمكن أن تكون مصحوبة بالنقل التلقائي"⁽²⁾.

وهو ما أكده مجلس الدولة الفرنسي في أحد أحكامه حين قرر بأنه لا يمكن متابعة الموظف العام بعدة عقوبات لنفس الفعل المخالف لأحكام القانون⁽³⁾ إلا في الحالات السابقة

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 104.

² قانون عضوي رقم 11/04 مؤرخ في 6 سبتمبر 2004 يتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية رقم 57.

³ Il en résulte tout d'abord qu'il ne peut être intenté plusieurs actions disciplinaire contre un fonctionnaire a raison d'une même faute, en revanche, la règle **Non bis in idem** ne s'applique pas s'agissant d'un cumule entre une sanction disciplinaire et une sanction pénale, voir CE 24

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

التي ذكرناها من بينها متابعة الموظف العام عن نفس التهمة التي ألغاه الطعن القضائي والتي ألغيت بموجب وجود عيب في الاجراءات كعدم الإختصاص أو وجود عيب في التبليغ أو أي عيب شكلي اخر.

بالنسبة للمشرع المصري فقد قررت المحكمة الإدارية العليا نفس المبدأ بالذي نص عليه المشرع صراحة في قانون الخدمة المدنية⁽¹⁾، وذلك في حكمها الصادر في 14 ديسمبر 1957 جاء فيه ما يلي :

"إذا وقع جزاء على الموظف عن فعل ارتكبه، فلا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء عليه عن السلوك ذاته، مادام هو عن عين الجريمة التأديبية"⁽²⁾ ثم أكدت ذلك في حكم آخر لها حين قررت فيه ما يلي :

"لا يجوز معاقبة الموظف عن الذنب الواحد مرتين، وهذا من البديهيات التي تقتضيها العدالة الطبيعية، ومن الأصول المسلمة في القوانين الجزائية"⁽³⁾

والتطبيق الصحيح لمبدأ وحدة العقوبة يجب أن تتوافر فيه شروط معينة هي:⁽⁴⁾

- وحدة الأفعال المعاقب عليها : حيث يجب أن يعاقب على نفس الأفعال، أما إذا ظهرت وقائع جديدة بعد توقيع العقوبة فالإدارة تستطيع متابعة الموظف العام بشأنها، أما إذا إستمر السلوك المخالف أو ما يسمى بالجريمة المستمرة يسوغ للسلطة التأديبية أن تعاقبه مرة أخرى على نفس الفعل.

Janvier 1936, Sieur Montabre, PGAFP, Guide la discipline dans la fonction publique de l'état, P42.

¹ نصت المادة 162 من اللائحة التنفيذية 1216 لسنة 2017 على : "لا يجوز معاقبة الموظف تأديبياً عن ذات الفعل أكثر من مرة".

² حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 14 ديسمبر 1957 س 3 ص 383، نقلا عن سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 239.

³ حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 12 يناير سنة 1963 س 8 ص 439 نقلا عن سليمان محمد الطماوي، نفس المرجع، ص 104.

⁴ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 104.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- وحدة السلطة الرئاسية : فالموظف المخالف يخضع لتسلسل رئاسي معين فالعقوبة التي توقع عليه من رئيسه المباشر يمكن للرئيس الأعلى أن يعقب على هذا الجزاء بالتعديل سواء بالتخفيف أو التشديد ولا يمكنه أن يدرج عقوبة ثانية إضافة إلى الأولى وذلك تطبيقاً لمبدأ وحدة العقوبة.
- إلا أن مجال تطبيق هذا المبدأ يظهر عندما نكون أمام الموظف الذي يتبع جهتين مختلفتين خولهما القانون صلاحية تأديبيه، فالفعل الواحد يترتب عليه عقاب من جهتين مختلفتين مثال ذلك الموظف الذي يدرس في معهد معين يضبط وهو في حالة غش يتم عقابه تأديبياً عن واقعة الغش في ذلك المعهد بصفته طالبا ثم يعاقب مرة أخرى أمام الإدارة التي يعمل على مستواها على أساس واقعة الغش المهنية لكرامة الموظف العام وأخلاقيات الوظيفة العامة⁽¹⁾.
- أما فيما يخص شغل الموظف لأكثر من وظيفة يعد إخلالاً بالواجبات الوظيفية المنصوص عليها ذلك أن أغلب القوانين ترفض وتمنع فكرة شغل أكثر من وظيفة، إضافة إلى أنه توجد بعض الأفعال التي توحى من الظاهر بأنها جزاءات تؤدي إلى تقويض مبدأ وحدة العقوبة ولكن من الباطن لا تعدوا إلا أن تكون إجراء إدارياً منها: ⁽²⁾
- إلغاء الحكم التأديبي لعيب في الشكل أو في الإختصاص يجوز للإدارة أن تقيد معاقبته لنفس الفعل وذلك بإصدار حكم صحيح خال من العيوب.
- توقيع العقوبة الأصلية والأخرى التبعية لا يعد ذلك إزدواجا في العقوبة ذلك أن العقوبة التبعية هي أثر من آثار العقوبة الأصلية.
- إصدار أي إجراء تنظيمي من طرف الإدارة ضد الموظف المعاقب تأديبياً كأن تلجأ الإدارة إلى فصل الموظف بغير الطريق التأديبي تحقيقاً للصالح العام.

¹ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 240.

² رمضان محمد بطيخ، شرعية العقوبات التأديبية وإنقضائها، المرجع السابق، ص 106.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام مع وقفه احتياطيا لا يعد ازدواجا في الجراء.

- متابعة الموظف العام جنائيا وتأديبيا عن نفس الفعل لا يعد إزدواجا في الجراء التأديبي، ذلك أن هذه المتابعة الجزائية هو تحقيق مصلحة المجتمع وتحقيق العدالة، أما المتابعة التأديبية فالغرض منها هو تحقيق مصلحة الوظيفة العامة.

ثالثا: مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة

يقضي هذا المبدأ بضرورة تناسب درجة المخالفة مع الجراء الموقع على الموظف، وقد عرفه البعض من الفقه بأنه: " ذلك السلوك الذي تلتزم الإدارة بموجبه بأنه لا تفرض على الأفراد أعباء وقيود أو أضرار أكثر مما تطلبه مهمة المحافظة على المصلحة العامة المناط بها تحقيقها"⁽¹⁾.

كما يجب أن تراعي فيه سلطة التأديب عند تسليطها للعقوبة تناسبها مع درجة المخالفة المرتكبة، بمعنى أن يكون الجراء المسلط على الموظف متناسبا مع الخطأ المرتكب بحيث تكون أشد أنواع الجراءات لأكثر الأخطاء جسامة وأن يكون أخفه لأقل أنواع المخالفات جسامة⁽²⁾.

ويرجع تقدير الجراءات إلى السلطة التأديبية سواء كانت السلطة الرئاسية أو مجالس التأديب أو المحكمة التأديبية ولكن ليس بصفة مطلقة إنما يحكمها مبدأ عدم جواز إساءة استعمال السلطة الذي يظهر عند عدم تناسب الجراء التأديبي مع الخطأ التأديبي وهو ما يعبر عنه بالغلو في تقدير الجراء الذي يؤدي في حالة إثباته إلى إلغاء الحكم التأديبي

¹ قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجراءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه تلمسان، جامعة أبي بكر بلقايد، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2011 ص 115.

² أنظر اسماعيل أحفيظة إبراهيم، المرجع السابق، ص 258.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

أو القرار التأديبي⁽¹⁾.

ويقصد بالغلو في تقدير الجزاء التأديبي المعنى المضاد للملاءمة، وملاءمة القرارات الإدارية يقصد بها التناسب بين سبب القرار ومحلّه ويعدّ عدم الملاءمة الظاهرة إحدى صور الغلو⁽²⁾.

وبناء على ذلك فإن السلطة التأديبية مطالبة باحترام مبدأ التناسب عند تقديرها للعقوبة التأديبية، وهو ما إنتهجه المشرع الجزائري حين ربط تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف مع درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام⁽³⁾ ويكون بذلك المشرع الجزائري قد أكد بالتفصيل على ضرورة ملاءمة العقوبة التأديبية مع الظروف التي ارتكبت فيها المخالفة والآثار المترتبة عنها من كل الجوانب.

أما بالرجوع لأحكام القانون المصري في ما يخص مبدأ التناسب نجد أنه لم ينص عليه صراحة في القانون ولكن القضاء الإداري أكد على هذا المبدأ من خلال إصدار العديد من الأحكام حيث نص في أحد أحكامه على أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن تكييف الواقعة بما يجعلها من الذنوب الإدارية المستحقة للعقاب إنما مرجعه إلى تقدير جهة الإدارة، كما أن تقدير العقوبة للذنوب الإدارية الذي ثبت في حق المواطن هو أيضا من سلطة الإدارة لا رقابة للقضاء فيه إلا إذا إتسم بعدم الملاءمة الظاهرة أي لسوء استعمال السلطة⁽⁴⁾، وتعد الرقابة القضائية على الأحكام والقرارات التأديبية هي الوسيلة الفعالة

¹ شريف الطباخ، المرجع السابق، ص 121.

² عبد الله رمضان بنيني، الغلو في الجزاء التأديبي وأثره على القرار الإداري دراسة مقارنة مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس جامعة الزاوية، ليبيا، د ت، ص 173.

³ أنظر المادة 161 من الأمر 03/06.

⁴ حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 24 ديسمبر سنة 1966 س 12 ص 487، نقل عن سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 233.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

لحماية الموظف العام من إساءة استعمال السلطة من طرف الإدارة اتجاهاه وكذا للتأكد من التطبيق الصحيح لمبدأ التناسب.

وبالرجوع لأحكام القانون الفرنسي لا نجد نصا صريحا يلزم السلطة التأديبية بتطبيق مبدأ التناسب مع الجزاءات التأديبية، لكن مجلس الدولة الفرنسي أكد على ضرورة احترامه في عدة أحكام من بينها أول قضية فصل فيها أقرت هذا المبدأ سنة 1978 أين تدخل مجلس الدولة لبسط رقابته على درجة تناسب العقوبة مع درجة الخطأ المرتكب⁽¹⁾.

رابعا: مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية

إن مضمون مبدأ المساواة بصفة عامة هو عدم التفرقة بين الأفراد بسبب اللون أو الأصل أو العرق أو اللغة أو العقيدة أو الجنس وهو مبدأ معتمد من طرف الدساتير الداخلية إضافة إلى إيماده من طرف الأمم المتمدينة فجميع الأشخاص متساوون في الحقوق والحريات العامة والواجبات⁽²⁾.

ومقتضى هذا المبدأ أن العقوبة لا تختلف باختلاف الأشخاص ومراكزهم الإجتماعية طالما توافرت الأركان المكونة للمخالفة التأديبية وفقا لعمومية القاعدة القانونية وتجريدها، ويؤدي أي إخلال بمبدأ المساواة عند تسليط العقوبة ضد الموظف العام عدم مشروعية القرار التأديبي وبالتالي إلغائه.

إلا أن مبدأ المساواة ترد عليه استثناءات ذلك أنه لا يمكن تطبيق هذا المبدأ عندما يقرر المشرع الفصل بين طائفتين من الموظفين كطائفة شاغلي الوظائف العليا والموظفون العاديون فتختلف العقوبات المطبقة على الطائفة الأولى عنها في الطائفة الثانية

¹ C.E.9 juin .www.legifrance.fr .

² أنظر كذلك في هذا المعنى، صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، ليبيا، 2015، ص229.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

في بعض التشريعات وذلك نظرا لحساسية بعض الوظائف⁽¹⁾.

وبناء على ما سبق يمكن القول بأن تطبيق المبادئ السابقة الذكر التي تحكم العقوبة التأديبية من شأنها تحقيق العدالة على أكمل وجه مما لا يفسح المجال أما إلغاء القرار أو الحكم التأديبي بحجة مخالفة إجراء معين أو مبدأ من المبادئ القانونية هذا من جهة، ومن جهة أخرى التأكد من التطبيق السليم لأحكام القانون بما لا يسمح لجهة الإدارة بأن تتعسف في استعمال حقها في التأديب وذلك بعد تعزيز الضمانات القانونية المنصوص عليه في قانون وتطبيق لمبدأ المشروعية.

المطلب الثاني: صور الجزاءات التأديبية وطرق إنقضائها

يرجع للمشرع صلاحية تحديد العقوبات التأديبية الواجبة التوقيع على كل موظف يخالف الواجبات الوظيفية المنصوص عليها وذلك تطبيق لركن شرعية المخالفات أو الجرائم، ولقد تضمنت كل التشريعات الوظيفية لائحة بالجزاءات مرتبة حسب جسامة المخالفات من الأقل جسامة إلى الأكثر جسامة، فما هي صور العقوبات التأديبية، وما هي الطرق التي تنقضي بها هذه العقوبات.

الفرع الأول : صور الجزاءات التأديبية في التشريعات المقارنة

تضمنت التشريعات الوظيفية المقارنة قوائم وجداول خاصة بالعقوبات التأديبية تبدأ من أخفها درجة إلى غاية أقضاها درجة تبدأ بالتنبيه وتنتهي بالتسريح، وسنتطرق فيما يلي إلى تصنيف العقوبات التأديبية في كل من الجزائر ومصر.

أولا : تصنيف العقوبات التأديبية في الجزائر

نص القانون الأساسي للوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على أن العقوبات التأديبية تصنف حسب جسامة الخطأ المرتكب إلى أربع درجات:⁽²⁾

¹ راجع بالتفصيل المادة 61 قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 .

² المادة 163 من الأمر 03/06.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

أ- الدرجة الأولى:

- التنبيه.

- الإنذار الكتابي .

- التوبيخ.

ب- الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

- الشطب من قائمة التأهيل.

ج- الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين .

- النقل الإجباري.

د- الدرجة الرابعة

- التنزيل من الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

وتسلط العقوبات من الدرجة الأولى على الأخطاء من الدرجة الأولى وهي كل إخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصلحة⁽¹⁾، هذه العقوبات قد تكون شفوية

كما قد تكون كتابية ولا تتميز بالطابع المالي فتتماشى مع المخالفات البسيطة، كما توقع العقوبات من الدرجة الثانية على الأخطاء من الدرجة الثانية كما هي محددة في القانون وذلك في حالة الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية وفي حالة المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة⁽¹⁾.

¹ المادة 178 من القانون الأساسي للوظيفة 03/06.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- وتطبق العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة إذا ارتكب الموظف العام أحد الأفعال المصنفة ضمن الأخطاء من الدرجة الثالثة وهي:(2)
- التحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
 - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
 - في حالة رفضه تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
 - في حالة إفشاء او محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
 - في حالة استعمال تجهيزات او أملاك الإدارة لتحقيق أغراض شخصية خارجة عن المصلحة العامة.
- أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة فتسلط على الموظف العام الذي يرتكب خطأ من الدرجة الرابعة وذلك إذا قام بأحد الأفعال الآتية:(3)
- الإستفادة من إمتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته لخدمة في إطار ممارسته لوظيفته.
 - أن يقوم بإرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .
 - التسبب عمدا في إحداث أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
 - في حالة الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر.

¹ المادة 179 من نفس الأمر.

² المادة 180 من نفس الأمر.

³ المادة 181 من القانون 03/06.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

وتعد العقوبات من الدرجة الرابعة أقصى عقوبة يمكن أن تسلط على الموظف العام، إلا أن المشرع مكن بعض الأسلاك التي تتميز بالخصوصية على أن تنص على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربعة المنصوص عليها (1).

ثانيا : تصنيف العقوبات التأديبية في مصر

أما بالرجوع للتشريع المصري فتصنيفه للعقوبات التأديبية جاء مغاير للمشرع الفرنسي والجزائري حيث لم يصنفها حسب درجة جسامتها وإنما تناولها على إطلاقها وفرق فيها بين تلك العقوبات التي تطبق على الموظف العام والعقوبات التي توقع على شاغلي الوظائف القيادية، أما فيما يخص العقوبات التي تطبق على الموظف العام فتبدأ من الأخف جساما إلى الأشد جساما وهي كالاتي: (2)

- الإنذار.
- الخصم من الأجر لمدة او مدد لا تجاوز ستين يوما في السنة.
- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل.
- تأجيل الترقية عند استحقاق لمدة لا تزيد عن سنتين.
- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة.
- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية.
- الإحالة إلى المعاش.
- الفصل من الخدمة.

أما فيما يخص العقوبات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية فهي من الأخف إلى الأشد وهي كما يلي: (3)

¹ المادة 164 من القانون 03/06.

² الفقرة الاولى من المادة 61 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016.

³ الفقرة الثانية من المادة 61 من نفس القانون .

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- التنبيه.
- اللوم.
- الإحالة إلى المعاش.
- الفصل من الخدمة.

حيث ذكر المشرع المصري مجموعة من المحظورات يتعين على الموظف عدم القيام بها كمباشرة بصفة خاصة الأعمال التي تتنافى مع الحيادة والتجرد والإلتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية أو ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي داخل مكان عمله أو بمناسبة تأديته لهذا العمل، أو القيام بجمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو نشر الدعاية أو الترويج لها⁽¹⁾، كما أكد من خلال قانون الخدمة المدنية المصري على ضرورة إلتزام الموظف بالواجبات الوظيفية وأن لا يخرج عنها وإلا تتم مسألتة تأديبيا عنها⁽²⁾.

ثالثا : تصنيف العقوبات التأديبية في فرنسا

أما المشرع الفرنسي فقد قام بتصنيف العقوبات التأديبية في أربع درجات تتمثل فيما يلي:⁽³⁾

- أ- الدرجة الأولى
 - الإنذار.
 - التوبيخ.
- ب- الدرجة الثانية
 - الشطب من قائمة الترقية.
 - التنزيل من الدرجة الإقصاء المؤقت من الوظيفة لمدة أقصاها 15 يوم.
 - النقل الإجباري.

¹ أنظر الفقرة الثانية من المادة 57 من القانون 81 لسنة 2016.

² أنظر المادة 58 من نفس القانون.

³ Art 66 loi n 84/16modifié par loi 91/715.da 26 juillet 1991.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- التنزيل من الرتبة، الإقصاء المؤقت من الوظيفة لمدة 3 أشهر إلى سنتين.

ج- الدرجة الرابعة

- الإحالة على التقاعد.

- التسريح.

ومن بين العقوبات المصنفة في الدرجة الأولى وحده التوبيخ يكون بطريقة كتابية ويدرج في ملف الموظف ويمحي أثره بطريقة تلقائية بعد مرور 3 سنوات إذا لم يرتكب أية مخالفة في هذه المدة⁽¹⁾.

وما يلاحظ في هذا الشأن أن المشرع الفرنسي قد شدد من العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية والثالثة والرابعة على عكس المشرع الجزائري الذي بدى متساهلا نوعا ما مقارنة بنظيره الفرنسي.

وما يلاحظ في قانون الخدمة المصري أنه لم يتم بتحديد قائمة الأخطاء الوظيفية وإنما ذكرها بصفة عامة دون التفصيل فيها على عكس المشرع الجزائري الذي تطرق لها بالتفصيل وأقر لهذه الأخطاء نصوص قانونية في قانون الوظيفة.

وما نلاحظه في هذا الشأن أن المشرع الجزائري ضيق من السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة عند توقيع العقوبة حيث قام بحصر العقوبات التأديبية في أربع درجات ثم قام بتعداد الأفعال التي تصنف طبقا لدرجات العقوبة، وذلك لمنع جهة الإدارة من التعسف في تسليط العقوبات التأديبية من جهة ومن جهة أخرى لحماية الموظف العام من تلك السلطة التقديرية المطلقة في تقدير الخطأ وتقرير العقوبة المناسبة له، وذلك تماشيا مع النظام التأديبي المعتمد في الجزائر وهو النظام الشبه القضائي أما فيما يخص طريقة وضع العقوبات التأديبية في القانون المصري أين تم وضعها دون القيام بتصنيفها تاركا المجال

¹ Art 67 loi n 84-16.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

فيها للمحكمة التأديبية التي تقوم بتطبيق العقوبات المناسبة على الأفعال أو الأخطاء التأديبية وذلك عن طريق قيام القاضي بتكييف الفعل والعقوبة المناسبة له. أما المشرع الفرنسي فهو الآخر لم يقر بذكر لائحة الأخطاء التأديبية إنما اعتبر أن كل خروج على مقتضيات الوظيفة العامة وإنتهاك الواجبات الوظيفية⁽¹⁾ يعد أخطاء تأديبية تستوجب التأديب وتكييف ما يعد خطأ تأديبيا من عدمه يخضع لرقابة القاضي الإداري للتأكد من مدى ملاءمة الأفعال أو الأخطاء مع درجة العقوبة المسلطة من طرف السلطة التأديبية⁽²⁾.

الفرع الثاني: طرق انقضاء الجزاءات التأديبية

تعد العقوبة التأديبية آخر مرحلة من مراحل الإجراءات التأديبية المسلطة على الموظف العام كما يعتبر تنفيذها الوسيلة الطبيعية لإنقضائها إلا أنه قد تنقضي العقوبة التأديبية بموجب إجراءات إدارية أخرى منها إجراء السحب والمحو، كما قد تنقضي بصدور تشريع خاص يتضمن إجراء العفو عن العقوبة، إضافة إلى الطرق القضائية وذلك عن طريق الرقابة القضائية عليها وإنطلاقا من ذلك سنحاول التطرق لهذه الأسباب التي تنتهي وتنقضي بها العقوبة التأديبية كالاتي:

أولا : إنقضاء الجزاءات التأديبية بالطرق الإدارية

قد يستفيد الموظف العام من بعض الإجراءات الإدارية التي تؤدي حتما إلى إنقضاء العقوبة التأديبية التي صدرت ضده بموجب خطأ مهني وتتمثل هذه الإجراءات في:

1- السحب

من المسلم به أن السلطة التأديبية تملك صلاحية إصدار القرارات الإدارية ويمكنها العدول عنها عن طريق سحبها وذلك إذا كانت السلطة التأديبية ممثلة في الرئيس الإداري المباشر للموظف، أما إذا كانت السلطة التأديبية المصدرة للقرار في شكل مجلس تأديبي أو محكمة

¹ Art 26. Art 27.28 de la loi n 83-634 du 13 juillet 1983.

² " les fautes disciplinaires ne peuvent être limitativement énumérées ces manquements sont donc constatés par l'autorité hiérarchique sous le contrôle du juge qui exerce un contrôle normal sur la qualification des faits", Anne Jourda dardoud, la procédure disciplinaire, p 10.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

تأديبية فلا يمكنها سحب القرار إلا بالطريقة القانونية التي يحددها المشرع.

فالقاعدة العامة تقضي بعدم جواز سحب القرارات الإدارية السليمة والتي رتبت حقوقاً للغير أما القرارات المعيبة فيجوز سحبها خلال مدة الطعن القضائي، أما إذا إنقضت مدة الطعن القضائي تحصن القرار المعيب وأصبح مثله مثل القرارات الإدارية السليمة⁽¹⁾.

وما يؤكد ذلك ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا في مصر في أحد أحكامها حيث قررت: " أنه لما كان من المقرر أن القرارات الإدارية المشوبة بأحد العيوب البسيطة من شأنه أن يجعل القرار باطلاً مما يتعين معه على جهة الإدارة المبادرة إلى سحبها أو تعديلها خلال الميعاد وإلا أصبحت حصينة من السحب أو التعديل والإلغاء طالما لم تنحدر المخالفة بها إلى حد الإنعدام⁽²⁾ بما يفقدها صفة القرار الإداري"⁽³⁾.

2- المحو

ويقصد بمحو العقوبة إزالة أثرها بعد مرور مدة معينة من الزمن التزم فيها الموظف بحسن الأخلاق وهي بذلك تؤدي نفس المفهوم لمصطلح رد الاعتبار الوارد في القانون الجزائي وبعض التشريعات الوظيفية حيث تصبح العقوبة التأديبية كأنها لم تكن بالنسبة للمستقبل .

والهدف من محو العقوبات التأديبية هو تشجيع الموظف العام على الإستقامة وتدارك ما فاته من أخطاء عوقب بموجبها، وقد نصت جل التشريعات الوظيفية على إمكانية محو الجزاءات التأديبية من بينها تشريع الوظيفة العمومية الجزائري حيث مكن الموظف الذي

¹ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 365.

² حيث جاء في الطعن رقم 4032 لسنة 37 قضائية بتاريخ 21 أغسطس 1991 عن المحكمة الإدارية العليا في مصر ما يلي: يقصد بالقرار المنعدم بأن يبلغ العيب الذي يلحق بالقرار درجة كبيرة من الجسامه بحيث يحيله إلى مجرد عمل مادي لا يتمتع معه بشيء من الحصانة المقررة للقرارات الإدارية مما يفقده صفة القرار الإداري.

³ طعن رقم 1215 لسنة 9 ق بتاريخ 18/01/1995، نقلا عن سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 366.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

كان محل عقوبة من الدرجة الأولى والثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ العقوبة، وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة وفي حالة إعادة الاعتبار يمحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني⁽¹⁾.

من خلال هذا النص يتضح بأن المشرع الجزائري مكن الموظف العام من التخلص من العقوبة التأديبية التي سلطت عليه ولكن يقتصر هذا المحو فقط على العقوبات من الدرجة الأولى والثانية دون العقوبات الأخرى، في حين نص القانون الأساسي للقضاء على إمكانية رد الإعتبار للقضاة الذين ارتكبوا أخطاء من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة⁽²⁾، وذلك بعد مرور مدة سنة من تاريخ إتخاذ قرار العقوبة ضد الموظف العام إذا طلب هذا الأخير إعادة الإعتبار، أما إذا لم يطلبه فيكون رد الإعتبار بقوة القانون بعد مضي سنتين من تاريخ إتخاذ العقوبة ضد الموظف العام بشرط عدم إرتكابه لمخالفة أخرى خلال هذه المدة، في حين لم يشترط القانون الأساسي للقضاء أي شرط لرد الإعتبار.

أما بالرجوع لأحكام القانون المصري نجده هو الآخر نص على هذا الحق للموظف العام مستخدماً مصطلح المحو حيث تمحى الجزاءات التأديبية بقرار من السلطة المختصة بناء على عرض إدارة الموارد البشرية دون الحاجة الى تقديم طلب من الموظف⁽³⁾ بإنقضاء الفترات الآتية: (4)

- سنة في حالة الإنذار والتنبيه والخصم من الأجر مدة لا تزيد عن خمسة أيام.

¹ المادة 176 من الأمر 03/06 من قانون الوظيفة العمومية.

² في ذات السياق نصت المادة 72 من القانون الأساسي للقضاء على أنه: "يجوز للقاضي محل العقوبات من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أن يرفع طلباً لرد الإعتبار أمام المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية. لا يجوز قبول هذا الطلب إلا بعد مضي سنتين من النطق بالحكم.

يتم رد الإعتبار بقوة القانون بعد مضي أربع سنوات من النطق بالقانون."

³ أنظر المادة 167 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، رقم 1216 لسنة 2017.

⁴ أنظر المادة 67 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

- سنتان في حالة اللوم والخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام وحتى خمسة عشر يوماً.

- ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة عشر يوماً وحتى ثلاثين يوماً.

- أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزائي الفصل والإحالة إلى المعاش.

ويتم حسب فترة محو العقوبة التأديبية إبتداء من تاريخ توقيعها ويترتب على محو الجزاء التأديبي إعتبره كأنه لم يكن بالنسبة للمستقبل بمجرد إنقضاء هذه القرارات المنصوص عليها، ويكون محو العقوبة تلقائياً بقوة القانون لا يحتاج إلى طلب المعني، عكس المشرع الجزائري الذي فرق بين حالتين من رد الإعتبار الأولى تكون بطلب المعني وذلك خلال مضي سنة من اتخاذ القرار والثانية تكون بقوة القانون بشرط عدم إرتكابه لمخالفة ثانية خلال المدة.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أنه لكي تمحي العقوبة أو الجزاء التأديبي يجب توافر شرطين:

- الأول: مرور المدة الزمنية المحددة قانوناً والتي تتفاوت حسب درجة الجزاء التأديبي، والتي تختلف من تشريع لآخر.
- الثاني: أن يثبت الموظف حسن أخلاقه وعدم إرتكابه أخطاء أخرى خلال هذه المدة المحددة للمحو.

3- العفو

إرتبط مفهوم العفو بالمجال الجزائي ويقصد به تنازل المجتمع عن حقوقه المترتبة عن الجريمة ويلجأ إليه رغبة في إسدال الستار على جريمة أو جرائم من نوع معين لتعلقها بفترة عصيبة من فترات المجتمع⁽¹⁾، كما يعد العفو إجراءً تشريعياً يؤدي إلى إنقضاء

¹ أيمن محمد أبو شليب، أثر الأحكام الجنائية والتأديبية في العلاقة الوظيفية، دراسة مقارنة، دار الكتب، القاهرة 2017، ص

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الدعاوي الجزائية والعقوبات المترتبة عليه ومحوها محوا كلياً أو جزئياً أو إحلال عقوبة أخف من تلك العقوبة الأولى⁽¹⁾، ويجب التفرقة في هذا الصدد بين العفو عن العقوبة والعفو الشامل.

أ- العفو عن العقوبة

ويقصد بها إعفاء المحكوم عليه من العقوبة أو تخفيضها أو إحلال عقوبة تكون أخف من العقوبة الأولى، وذلك بناء على قرار يصدره رئيس الجمهورية يتضمن العفو عن العقوبة وقد نص دستور 1996 المعدل والمتمم⁽²⁾، وهو نفس الاتجاه الذي تبناه قبله المشرع الفرنسي حين نص في دستور 1958 على أن لرئيس الجمهورية الحق في العفو⁽³⁾.

أما بالرجوع لما جاء في أحكام الدستور المصري نجده هو الآخر أعطى صلاحية العفو لرئيس الجمهورية ولكن قيده بضرورة أخذ رأي مجلس الوزراء قبل العفو عن العقوبة أو تخفيفها، وما نلاحظه أيضاً أنه فرق بين نوعين من العفو في النص الدستوري⁽⁴⁾ ليكون أكثر دقة وتحديد خلافاً للمشرعين الفرنسي والجزائري الذين تحدثا عن حق العفو دون تمييز بين العفو عن العقوبة والعفو الشامل.

¹ بن علي عبد الحميد، طريق انقضاء العقوبة التأديبية، الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان 2010 ص 55.

² حيث نصت المادة 91 الفقرة 7 دستور 1996، المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/16 في 6 مارس 2016. على ما يلي: "له حق إصدار العفو وحق تخفيض العقوبات أو استبدالها".

³ Art 17: "le président de la république a le droit de grâce a titre individuel", constitution du 4 octobre 1958.

⁴ نصت المادة 155 من الدستور المصري لسنة 2014 على ما يلي: "لرئيس الجمهورية بعد أخذ رأي مجلس الوزراء العفو عن العقوبة أو تخفيفها.

ولا يكون العفو الشامل إلا بقانون يقر بموافقة أغلبية أعضاء مجلس النواب".

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

ب- العفو الشامل

أو العفو عن الجريمة و يقصد به تجريد الفعل المرتكب من صفته الإجرامية بحيث يصير مباحا وهو نظام يمحو حكم الإدانة في الدعوى الجزائية كما يمنع و يوقف السير فيها⁽¹⁾.

كما يعرف أيضا بأنه إجراء يتخذه المشرع لإزالة حكم الإدانة وكافة الآثار المترتبة عليه مما يمنع من إتخاذ أي إجراء جديد إتجاه الجرائم محل العفو التشريعي. وعند الرجوع لأحكام قانون العقوبات الجزائي وقانون الإجراءات الجزائية نجدهما خاليين من أي تعريف أو مفهوم للمقصود بالعفو عن العقوبة أو العفو الشامل بإستثناء الإشارة اليه في قانون الإجراءات الجزائية التي فرقت بين الإعفاء الكلي أو الجزئي عن العقوبة⁽²⁾.

وبالإطلاع على نص المادة 140 من الدستور الفقرة السابعة التي حددت المجالات التي يشرع فيها البرلمان والتي جاء من ضمنها العفو الشامل، حيث يمكن استنباط وجود الفرق بين العفو الشامل والعفو عن العقوبة حيث يرجع اختصاص إقرار العفو الشامل للبرلمان ويكون بموجب قانون، أما العفو عن العقوبة فيكون بموجب قرار صادر من طرف رئيس الجمهورية، إضافة الى أن العفو عن العقوبة يتعلق بشخص المحكوم عليه لا بطبيعة الجريمة المرتكبة على عكس العفو الشامل الذي ينص على الجريمة فيزيل ركنها المادي كما أن العفو عن العقوبة قد يقضي بإسقاطها تماما أو إسقاط بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها، كما قد تشمل حتى العقوبات التبعية كالعقوبات المالية والإدارية الأخرى، على عكس العفو الشامل الذي يقتصر على إزالة الصفة الإجرامية للفعل

¹ أيمن محمد أبو شليب، المرجع السابق، ص 434.

² أنظر الفقرة الثانية من المادة 677 من الأمر 155/66 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 الذي يتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

محل الدعوى الجزائية فقط إلا إذا نص قانون العفو الشامل على امتداده حتى يشمل الآثار الأخرى غير الجزائية للدعوى الجزائية كالدعوى المدنية والتأديبية.

كذلك أن العفو الشامل يمكن أن يصدر في أي مرحلة من مراحل الدعوى أو حتى قبل رفعها فإذا صدر قبل رفع الدعوى الجزائية يترتب عليه عدم جواز رفعها، أما إذا صدر بعد رفع الدعوى الجزائية يترتب عليه انقضاء الدعوى بموجب قانون العفو الشامل، على عكس العفو عن العقوبة الذي ينتج أثره فقط بالنسبة للدعاوي التي صدرت فيها أحكام جزائية.

ومن بين الأمثلة التي يمكن عرضها عن العفو في الجزائر، العفو الذي صدر في الفترة الاستثنائية التي عاشتها الجزائر في التسعينات من القرن الماضي، حيث تم إصدار قانون السلم والمصالحة الوطنية والذي أقر بموجب استفتاء 29 سبتمبر 2005 والذي تضمن مجموعة من الإجراءات تهدف إلى إيجاد حلول ملائمة للأشخاص المتورطين في الأعمال الإرهابية قصد إدماجهم في المجتمع من جديد مقابل تخليهم عن العمل المسلح. فبموجب نصوص ميثاق المصالحة الوطنية تم إدماج كل الأشخاص الذين تم تسريحهم من العمل نتيجة الأفعال الإرهابية التي قاموا بها إضافة إلى تعويضهم إذا ثبت حقهم في التعويض⁽¹⁾ ثم صدر بعد ذلك مرسوم رئاسي حدد لكيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة⁽²⁾.

وما يمكن إثارته في هذا الشأن أن قانون السلم والمصالحة الوطنية طبق فيه العفو

¹ أنظر نص المادة 25 من الأمر 01/06 المؤرخ في 27 فبراير 2006 المتضمن ميثاق السلم و المصالحة الوطنية الجريدة الرسمية عدد 11.

² راجع بالتفصيل المرسوم الرئاسي رقم 124/06 المحدد لكيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية المؤرخ في 27 مارس 2006. ج. ر. ج. العدد 19.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الشامل ليس فقط على الدعاوى الجزائية بل إمتد مجال تطبيقه حتى للدعاوى التأديبية وذلك بموجب نص صريح فيه هو نص المادة 25 منه، بالرغم من كون الدعاوى التأديبية هي دعاوى مستقلة تماما عن الدعاوى الجزائية وهو الأمر الذي أقر عكسه مجلس الدولة الجزائري في أحد قراراته حيث قرر مبدأ استقلالية المتابعة التأديبية على المتابعة الجزائية نتيجة لإستقلالية القانون التأديبي في حد ذاته، وبالتالي فإن العفو الجزائي لا يمتد أثره لإلغاء العقوبة التأديبية⁽¹⁾.

حيث يتوقف أثر العفو الشامل في الحكم التأديبي على إرادة المشرع في قانون العفو فإذا امتد العفو ليشمل المسؤولية التأديبية يصبح حينئذ الحكم التأديبي غير مانع من تولي الوظيفة العامة⁽²⁾.

أما في مصر فقد صدر العفو الشامل بموجب المرسوم رقم 241 لسنة 1952 المتعلق بالعفو الشامل عن الجرائم السياسية التي وقعت بين 26 أغسطس 1936 / 23 يوليو 1952 و الذي جاء في مادته الأولى على العفو من الجنايات والجنح و الشروع فيهما التي ارتكبت لغرض سياسي والمتعلقة بالشؤون الداخلية للبلاد⁽³⁾.

من خلال ما سبق يمكن القول أن العفو الشامل *l'amnistie*، العفو عن العقوبة *la grâce* تترتب عليهما الآثار التالية:⁽⁴⁾

أ- أن العفو الشامل عن الجريمة الجزائية لا يؤدي تلقائيا إلى حق الموظف في العودة إلى وظيفته إلا إذا نص القانون الصادر بالعفو على ذلك.

ب- أن العفو عن العقوبة (العفو البسيط) يقتصر أثره على إزالة العقوبة الجزائية

¹ قرار مجلس الدولة رقم 001192 المؤرخ في 09/04/2001 المنشور في مجلة مجلس الدولة، العدد 1 سنة 2001 ص

70 ، نقلا عن بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 62.

² أيمن محمد أبو شليب ، المرجع السابق، ص 441.

³ نفس المرجع، ص 435.

⁴ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 218.

الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

الأصلية فقط ولا يتعداها إلى الآثار الأخرى المترتبة عليها كالمتابعة التأديبية فيجوز حينئذ إعادة الموظف لخدمته.

ثانيا : عن طريق الرقابة القضائية عليها

قد تقضى العقوبة التأديبية عن طريق المحو أو عن طريق سحبها أو عن طريق صدور العفو، كما قد تنقضي عن طريق إلغائها من طرف الجهاز القضائي بإعتباره جهة طعن يلجأ إليها الموظف كآخر درجة وهو ما تطرقنا إليه عند دراستنا للضمانات التأديبية، وما تجدر الإشارة إليه في هذا الشأن أن الرقابة القضائية على القرارات التأديبية تهدف بالخصوص إلى التأكد من صحة الإجراءات التي تم الإعتماد عليها منها الإختصاص وهو أن يصدر القرار من صاحب الولاية بإصداره إضافة إلى التأكد من خلو القرار التأديبي من العيوب الشكلية والإجرائية كعدم تسببيه أو توقيع العقوبة التأديبية دون إجراء تحقيق إداري حول الخطأ المنسوب للموظف العام، فإذا تم التأكد من وجود أحد هذه الأسباب جاز للمحكمة أن تقضى بإلغاء العقوبة التأديبية وكذا تعويض الموظف المتضرر من ذلك وهو ما يطلق عليه بدعوى الإلغاء ودعوى التعويض⁽¹⁾.

إن التفرقة بين الجريمتين التأديبية والجزائية على النحو الذي رأيناه يدفعنا إلى تحديد العلاقة بينهما فهل هي علاقة تأثير وتأثر أم تأثير إحداها على الأخرى، هذا ما سنوضحه في الباب الثاني من دراستنا لإبراز طبيعة ذلك التأثير بشرح موقف التشريعات الوظيفية محل دراستنا وتعزيزها برأي كل من الفقه والقضاء.

¹ أنظر سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 671.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

تمهيد وتقسيم

ثار جدل بين الفقهاء حول مصير الموظف العام الذي يصدر ضده حكم جزائي يقضي بإدانته في جرم جنائي إرتكبه ولا يشكل إخلالا بواجباته الوظيفية، فالأحكام الجزائية قد تقضي إما بالبراءة أو بالإدانة، فما مدى إلتزام سلطات التأديب بالأحكام الجزائية الصادرة ضده على سير الدعوى التأديبية وعلى العلاقة الوظيفية؟ فهل يترتب على ذلك العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية للحكم الجزائي أم لا يؤثر على سير الإجراءات التأديبية.

لقد تباينت التشريعات المقارنة حول تأثير الأحكام الجزائية على مسار الموظف العام، فمنها من إعتبرت أغلبها أنها سبب من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية، فما هو موقف التشريعين الجزائري والمصري من ذلك في ظل تنوع الأحكام الصادرة بالإدانة فمنه ما يصدر مع تنفيذ العقوبة في حين يوقف التنفيذ في النوع الآخر، فما هو إذن هذا النوع من الأحكام الذي يؤثر على الرابطة الوظيفية؟ وهل كل الأحكام الجزائية التي تصدر ضد الموظف تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية أم أن بعضها يؤدي إلى إنهاؤها دون البعض الآخر.

سنحاول الإجابة عن كل هذه التساؤلات في ظل هذا الباب الذي قسمناه إلى فصلين نعالج في الفصل الأول منه ماهية الأحكام الجزائية ومدى إستقلال المتابعة التأديبية عن الجزائية، وفي الفصل الثاني نتطرق الى حجية الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة والإدانة على المسار الوظيفي للموظف العام من خلال شرح كل من موقف المشرعين الجزائري والمصري.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

الفصل الأول: حجية الأحكام الجزائية أمام سلطات التأديب

تمهيد وتقسيم

إن الغاية من الدعوى كأصل عام هو الفصل في النزاع عن طريق عرضها على القضاء، وسيلة ذلك هو صدور حكم فاصل في الموضوع مهما كانت طبيعته مدنيا أم جنائيا فالحكم هو الخاتمة الطبيعية للدعوى القضائية، يقابله القرار التأديبي في الدعوى التأديبية.

فما المقصود بالحكم الجزائي وما هو الفرق بينه وبين القرار التأديبي (الحكم التأديبي) فهل تستقل الجريمة الجزائية عن الجريمة التأديبية بالرغم من اشتراكهما في نفس مواصفات السلوك المعاقب عليه أم لا؟ وهل يتأثر المسار الوظيفي للموظف العام بالحكم الجزائي متى ارتكب جريمة جنائية خارج مجال وظيفته، كل هذه التساؤلات نحاول الإجابة عليها عن طريق البحث في الفقه مع الإستناد والإستشهاد بما قضى به الجهاز القضائي من أحكام دون إغفال موقف المشرع في التشريعات المقارنة محل دراستنا وما نصت عليه القوانين الأخرى كقانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية فيما يخص الجانب الجزائي من موضوع الدراسة ولذلك سنفصل هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول ماهية الأحكام الجزائية نتطرق فيه إلى دراسة الحكم الجزائي والعناصر التي يقوم عليها، أما المبحث الثاني نخصصه لحجية الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة أو بالبراءة و نتناول فيه مدى تأثير الأحكام الصادرة بالإدانة والبراءة على العلاقة الوظيفية

المبحث الأول: ماهية الحكم الجزائي

الحكم القضائي هو غاية كل دعوى قضائية وهو هدف المتقاضين أمام القضاء من خلال الفصل في الخصومة بعد السير في كل إجراءاتها، من بينها الأحكام الجزائية وهي نوع من أنواع الأحكام القضائية التي تتأثر بها العلاقة الوظيفية، فمن المسلم به أن الموظف بإعتباره شخص طبيعي قد يرتكب جرائم يعاقب عليها قانون العقوبات، مما قد يؤدي إلى قيام المسؤولية الجزائية بإصدار حكم جزائي عليه فمتى يكون هذا الحكم مؤثرا على العلاقة الوظيفية؟ للإجابة على هذا التساؤل وجب التطرق أولا إلى مفهوم الحكم الجزائي

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

وأهم خصائصه وأنواع الأحكام الجزائية وذلك في المطلب الأول، في حين نعرض في المطلب الثاني مدى إستقلال الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي وذلك بدراسة استقلال نظام التأديب عن نظام التجريم مع إبراز بعض الجوانب التي يلتقي فيها النظامين والتي يختلفان فيها.

المطلب الأول: مفهوم الحكم الجزائي

أغفلت التشريعات الجزائية مسألة إعطاء تعريف للحكم الجزائي تاركة ذلك لمحاولات الفقه وإجتهاد القضاء، فما المقصود بالحكم الجزائي وما هي العناصر اللازمة لوجوده والتي تكسبه الحجية أمام سلطات التأديب.

الفرع الأول: تعريف الحكم الجزائي

عرف الحكم بصفة عامة بأنه القضاء الصادر من القاضي في نزاع رفع إليه من خصم على خصم على وجه صحيح، وهو ما يصدر عن القاضي لإفادة لزوم الحق وثبوته⁽¹⁾، وعرف الحكم الجزائي بأنه ذلك القرار القضائي الذي ينطق به القاضي فاصلا في خصومة جنائية⁽²⁾، وعرفه آخر بأنه إعلان القاضي عن إرادة القانون أن تحقق واقعة معينة نتيجة قانونية تلتزم بها أطراف الدعوى⁽³⁾، و من خلال التعريفات السابقة يمكن القول بأن الحكم القضائي هو ذلك القرار الذي تصدره المحكمة أو الجهة التي منحها المشرع إختصاصا قضائيا بالفصل في موضوع معروض أمامها، والحكم القضائي بصفة عامة له مدلولان أحدهما واسع والثاني ضيق:⁽⁴⁾

¹ وحيد محمود ابراهيم، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ص171.

² ملاك راجي إسكندر، حجية الحكم الجنائي أما القضاء التأديبي، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، 2011، ص 168.

³ نفس المرجع، ص 169.

⁴ مقرري أمال، الطعن بالنقض في الحكم الجنائي الصادر بالإدانة، دراسة مقارنة تحليلية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسنطينة، 2010/2011، ص 10.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

فالمعنى الواسع للحكم أنه كل قرار صادر من جهة قضائية أو عادية أو استثنائية أو خاصة ويستوي أن تكون الجهة المصدرة له جنائية أو مدنية أو إدارية، أما الحكم بمعناه الضيق في المادة الجزائية فهو كل قرار صادر عن المحكمة في الدعوى العمومية عند نظرها والفصل فيها، والحكم هو أهم ما يصدر من السلطة القضائية بإعتباره يبيث في الدعوى ويفصل في النزاع.

يطلق القضاء الفرنسي مصطلح الحكم *jugement* على كافة القرارات التي تصدرها المحكمة سواء كانت تفصل في منازعة أو كانت صادرة عن غير منازعة كذلك الأحكام المتعلقة بالمزاد العلني وسواء صدرت خلال الخصومة أو في نهايتها أو فصلت في مسألة عارضة أو كانت عملا من أعمال الإدارة كالحكم بتأجيل الدعوى، أما الأحكام التي تصدر عن محكمة الجنايات أو الاستئناف والنقض فيطلق عليه *arrêtés*، أما الأحكام المستعجلة والأوامر على عرائض فيطلق عليها *ordonnance* (1).

أما في مصر فالحكم يشمل كل القرارات التي تصدرها المحكمة في خصومة أو غير خصومة سواء تمهيدية أو تحضيرية أو قطعية أو صادرة في مسألة إجرائية، أما القرار فهو الذي يصدر من محكمة بموجب وظيفتها المسندة إليها ويحسم خصومة تتعلق بمركز قانوني سابق دون انشاء مركز قانوني جديد (2).

الفرع الثاني: أنواع الأحكام الجزائية

تنقسم الأحكام الجزائية إلى أنواع مختلفة فقد تصنف حسب قابليتها للطعن إلى أحكام ابتدائية، نهائية وباتة، وتصنف حسب صدورها بالنسبة للمتهم إلى أحكام حضورية وغيابية، كما تصنف حسب الجهة التي أصدرتها المحكمة بمختلف أقسامها المخالفات، الجرح والأحداث أو المجلس القضائي بمختلف غرفه، كما قد تصنف الأحكام الجزائية إلى أحكام فاصلة في موضوع الدعوى وأحكام سابقة على الفصل في موضوع الدعوى.

¹ Serge Braudo, dictionnaire de droit privé, www.dictionnaire-juridique.com, le 04/03/2019.

² وحيد محمود ابراهيم، المرجع السابق، ص174.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

أولاً: الأحكام الحضورية والغيبية

فالأحكام الحضورية هي تلك الأحكام التي تصدر في حضور المتهمين⁽¹⁾، والأحكام الغيبية هي تلك التي تصدر في غياب المتهم⁽²⁾، أما الأحكام الابتدائية فهي تلك التي تصدر عن المحكمة التي تولت النظر في الدعوى لأول مرة وأصدرت في ذلك حكماً ويكون هذا الحكم قابلاً للاستئناف إذا كان حضورياً أو غيبياً أما إذا كان غيبياً فيكون قابلاً للطعن فيه بالمعارضة أو بالاستئناف⁽³⁾.

ثانياً: الأحكام الابتدائية والنهائية

الأحكام النهائية هي تلك الأحكام التي استوفت درجتين من التقاضي الابتدائي والاستئنافي وهو ذلك الحكم الذي لا يقبل الطعن فيه كأحكام محاكم الجنايات وأحكام المجالس القضائية كدرجة ثانية، كذلك الأحكام الابتدائية التي إنقضت ميعاد الطعن فيها تصبح أحكاماً نهائية⁽⁴⁾، أما الأحكام الباتة فهي تلك الأحكام التي لا يمكن الطعن فيها بكافة طرق الطعن كالمعارضة والاستئناف والنقض باستثناء طلب إعادة النظر⁽⁵⁾.

ثالثاً: الأحكام الفاصلة في موضوع الدعوى والسابقة على الفصل في الدعوى

يقصد بالأحكام الفاصلة في موضوع الدعوى تلك الأحكام القطعية التي تحسم المنازعة المطروحة أمام القضاء بالإدانة أو البراءة منهية بذلك الخصومة، أما الأحكام السابقة على الفصل في موضوع الدعوى فيقصد بها تلك الأحكام التي لا تفصل في موضوع الدعوى

¹ أنظر في ذلك المادة 347 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

² أنظر في ذلك المادة 407 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

³ أنظر المادتين 409 و411 من نفس القانون.

⁴ مقري أمال، المرجع السابق، ص 17.

⁵ عبد الله محمد حجيلة، قوة الحكم الجزائي الباب الصادر في واقعة قبل تفاقم نتيجتها أمام القضاء الجزائي، دراسة مقارنة بين التشريعين الأردني والإماراتي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، المجلد 13، العدد 2، ديسمبر 2016، ص 400.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

ولا تنهي النزاع بل يقتصر دورها على حسم بعض المسائل التي تعترض المحكمة أثناء نظرها في الخصومة كالمشاكل المتفرعة عنها أو التي تمهد لها كالإجراءات التحفظية والإجراءات الاحتياطية⁽¹⁾.

رابعاً: الأحكام الباتة

عرف وحيد محمود إبراهيم الحكم البات بأنه ذلك الحكم الذي إستنفذ طرق الطعن العادية وهي المعارضة والإستئناف وطرق الطعن غير العادية وهي النقض حتى ولو كان قابلاً للطعن بالإلتماس إعادة النظر⁽²⁾، والأحكام تصبح باتة إذا كانت قد إستنفذت كافة طرق الطعن قبل صدورها أو أن مواعيد الطعن فيها قد فاتت ويترتب على الحكم البات انقضاء الدعوى الجزائية ويكتسب هذا الحكم حجية⁽³⁾.

كما عرف كذلك بأنه ذلك الحكم الذي يصدر في الدعوى الجزائية ولم يعد قابلاً للطعن فيه بكافة طرق الطعن العادية وغير العادية إما لفوات مواعيد الطعن وإما إستنفذها كلها حيث يصبح بذلك حكماً باتاً وعنواناً للحقيقة⁽⁴⁾ وإذا إكتسب الحكم الصفة الباتة لا يجوز مناقشة ما قضى به لأنه أصبح عنواناً للحقيقة.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الحكم البات هو ذلك الحكم النهائي الذي إستنفذ كافة طرق الطعن العادية وغير العادية والذي أدى الى حسم النزاع المطروح أمام القضاء.

الفرع الثاني: عناصر الحكم الجزائي التي تحوز الحجية

يجب التمييز بين حجية الأمر المقضي وقوة الأمر المقضي، ويقصد بحجية الأمر المقضي أن الحكم يكون ذو حجية بين الخصوم وبالنسبة لذات الحق محلاً وسبباً هذه الحجة لا تقبل الدحض ولا تتزحزح إلا عن طريق الطعن فيه، وتثبت هذه الحجية لكل حكم

¹ عيسى محمد عيسى مناصرة، المرجع السابق، ص 351.

² وحيد محمود إبراهيم، المرجع السابق، ص 242.

³ أنظر ملاك ناجي إسكندر، المرجع السابق، ص 185.

⁴ عيسى محمد عيسى مناصرة، نفس المرجع، ص 352.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

قطعي فصل في موضوع الدعوى سواء كان هذا الحكم ابتدائيا أو نهائيا، حضوريا أو غيابيا، ويحتفظ الحكم بحجيته إلى أن يزول بإلغائه إن كان غيابيا بالمعارضة وإن كان ابتدائيا حتى إلغائه بالإستئناف، وإن كان نهائيا يزول بنقضه أو بقبول التماس إعادة النظر⁽¹⁾.

أما قوة الأمر المقضي فيقصد به ذلك الحكم الذي أصبح غير قابل للمعارضة أو الإستئناف وإن ظل قابلا للطعن فيه بالطرق غير العادية، فيكتسب الحكم قوة الأمر المقضي إذا كان إستوفى الطعن بالمعارضة والإستئناف، أو إنقضت المواعيد المقررة لذلك، أو في حالة رفض الطعن بالمعارضة والإستئناف⁽²⁾.

يقصد بحجية الحكم الجزائي منع المحاكم الأخرى من إعادة النظر من جديد في الدعوى وفقا لمبدأ عدم معاقبة الشخص عن ذات الجريمة مرتين، وحجية الحكم الجزائي لها مدلولات أحدهما سلبي أي مانع لإعادة النظر في الدعوى من جديد والثاني إيجابي مفاده إفتراض الحقيقة فيما قضى به الحكم⁽³⁾ لكي يحوز الحكم الجزائي على الحجية يجب أن تتوافر فيه الشروط الآتية:

أولا: أن يكون الحكم الجزائي صادرا من جهة قضائية مختصة

مفاد ذلك أن الحكم الجزائي يجب أن يصدر عن جهة قضائية بموجب أحكام قانون العقوبات، إلا أنه أحيانا قد تنشأ محاكم استثنائية أو خاصة لاعتبارات معينة كزيادة نشاط

¹ انظر عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، الجزء الثاني ، نظرية الالتزام بوجه عام الاثبات ، اثار الالتزام دار النهضة العربية ، القاهرة 1968 ، ص 632.

² تجدر الإشارة الى ضرورة عدم الخلط بين حجية الأمر المقضي و قوة الأمر المقضي فأحيانا تستعمل احدي العبارتين و يكون المقصود بها هي الأخرى و لا يثار هذا الاشكال في الفقه و القضاء العربي الا انه يثار في الفقه و القضاء الفرنسي فالحكم القطعي (définitif) يحوز الحجية (autorité)، و الحكم النهائي (définitif) يحوز القوة (force) حيث وقع في الخلط من استعمال لفظ (définitif) بمعنى القطعي و النهائي في وقت واحد بينما الحكم القطعي يحوز الحجية فقط أما الحكم النهائي يحوز الحجية و القوة معا ، انظر عبد الرزاق السنهوري ، المرجع السابق ، ص 633 ، انظر عيسى محمد عيسى مناصرة ، المرجع السابق ، ص 355.

³ بوقرط ربيعة، حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

الدولة وتتوعد في المجالات الاقتصادية والإجتماعية، وهي تختلف عادة عن المحاكم العادية من حيث تشكيلتها والإجراءات فيها كخضوع أحكامها للتصديق من السلطة التنفيذية⁽¹⁾، هذه المحاكم الاستثنائية أو الخاصة تنشأ في أوقات الأزمات التي تمر بها البلاد هروبا من القضاء العادي وذلك لما تمتاز به من سرعة الفصل في القضايا دون الإخلال بهيبة القضاء العادي، وتخضع هذه المحاكم لإجراءات مختلفة وتشكيلة مختلفة فالأحكام التي تصدرها تخضع للتصديق من السلطة التنفيذية كما تعد مظهرا من مظاهر إستقلال بعض الجهات كالمحاكم العسكرية⁽²⁾.

ثانيا : أن يكون الحكم الجزائي نهائيا

يعتبر الحكم نهائيا إذا استوفى كافة طرق الطعن أو إنقضى ميعاد الطعن فيه بالطرق العادية أما الطرق غير العادية وهي الطعن بالنقض وطلب إعادة النظر يوقف تنفيذ الأحكام الجزائية في المواد الجزائية⁽³⁾.

ثالثا : أن يكون الحكم الجزائي فاصلا في موضوع الدعوى

وهو ما يصطلح عليه بالقطعية والنهائية الطبيعية للدعاوى الجزائية وتكون بإصدار أحكام تفصل في موضوعها إما بالبراءة أو بالإدانة إلى غاية الوصول إلى هذه الأحكام القطعية المنهية للدعوى الجزائية، فقد يتطلب الأمر إتخاذ إجراءات معينة يقصد بها تهيئة الدعوى أو توضيحها أو تبسيطها، فيقوم القاضي إما بإصدار أحكام لا تفصل في موضوع النزاع أو تحسمه بل تشمل أحكام وقتية بإتخاذ إجراءات تحفظية تهدف إلى تنظيم مراكز الخصوم إلى غاية الفصل في النزاع القديم بينهم أو أن يقوم القاضي بإصدار أحكام فاصلة في النزاع بل تتعلق بسير التحقيق النهائي كالحكم بنذب خبير أو الإحالة إلى التحقيق وهذه

¹ خالد عبد الفتاح محمد ، طبيعة العلاقة بين نظامي العقاب التأديبي و الجنائي ، رسالة دكتوراه القاهرة 214، 1991.

² وحيد محمود إبراهيم، قوة الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة المنصورة 1993، ص 214.

³ بوقرط ربيعة، المرجع السابق، ص 87.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

الأحكام لا تحوز الحجية القطعية فهي عبارة عن أحكام تحضيرية⁽¹⁾، أما الأحكام التمهيدية فهي نوع من الأحكام التي تتشابه مع الأحكام التحضيرية كونها يهدفان إلى معرفة الحقيقة بينما يختلفان من حيث أن الأولى تحمل على الإعتقاد بأنها سوف تفصل في النزاع على نحو معين، ومثالها الحكم بوقف الدعوى الجزائية لإنتظار الفصل في مسألة من مسائل الأحوال الشخصية، أو الحكم ببطلان التفتيش، أو الحكم بإثبات توافر سبب من أسباب الإباحة، فالأحكام التحضيرية والتمهيدية لا تحولان دون إعادة النظر في الدعوى الجزائية أمام القضاء لأنها لا تفصل في موضوع الدعوى بالبراءة أو الادانة ولا تنهي الخصومة⁽²⁾.

كما درج بعض من الفقه والقضاء على تحديد عناصر معينة يتعين على سلطات التأديب الإلتزام بها منعا لصدور قرار أو حكم تأديبي يقضي بخلاف ما قضى به القضاء الجزائي وذلك حفاظا على هيئة القضاء الجزائي، فلا يمكن للسلطة التأديبية أن تقضي بأن السلوك الذي إرتكبه الموظف غير مخالف للقانون بعد أن قضت المحكمة الجزائية بثبوت مسؤوليته جنائيا، بناء على يجب أن توافر بعض الشروط للتمسك بحجية الحكم الجزائي في مواجهة سلطات التأديب نذكر منها ما يلي:

- صحة وقوع الفعل: مفاد ذلك ضرورة الوقوع المادي والقانوني للجريمة، بمعنى أن الحكم الذي أصدره القاضي بشأن وقوع الجريمة بعد أن ثبت وقوع السلوك المادي المكون لها، حيث يتعين على سلطات التأديب الإلتزام به فالحكم بالإدانة في جرائم الرشوة والإختلاس تقتضي وجود صفة الموظف العام لقيامها ويعد ذلك دليل قاطع على ثبوت المسؤولية التأديبية⁽³⁾.

¹ ملاك ناجي إسكندر، المرجع السابق، ص 182.

² خالد عبد الفتاح محمد، المرجع السابق، ص 235.

³ عبد الرؤوف هاشم بسيوني، المرجع السابق، ص 143.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

فالجرائم التي يرتكبها الموظف والتي تشكل جرائم جنائية تكون محل متابعة تأديبية في نفس الوقت⁽¹⁾، كما أن القضاء في مصر قضى بأنه إذا تجاوز الحكم الجزائي نطاق الفعل المؤثم وتصدى لأمر لا يستلزمها الفصل في الدعوى الجزائية فذلك لا يلزم سلطات التأديب⁽²⁾.

- وحدة الموضوع ووحدة الخصوم

أو إسناد الفعل الى المتهم ويقصد بذلك أن يكون الشخص نفسه ملاحقا في دعويين من أجل الجريمة ذاتها دعوى تأديبية وأخرى جنائية، أما وحدة الموضوع فتختلف من دعوى إلى أخرى ففي النظام التأديبي يكون موضوع الدعوى التأديبية أو المتابعة التأديبية هو حق الإدارة في معاقبة الموظف الذي أحل بواجباته الوظيفية، أما موضوع الدعوى الجزائية فهو حق الدولة في العقاب من مرتكب الجريمة، ولا يمكن تسليط أكثر من عقوبة على الموظف المسؤول تأديبيا عن نفس السلوك، وهذا لا يمنع أن تسلط عليه عقوبتين إحداها بسبب خطئه الوظيفي والأخرى بسبب إرتكابه ما يخالف أحكام القانون الجزائي لا يخل ذلك بمبدأ وحدة العقوبة⁽³⁾، فالغرض من ذلك هو فصل المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية من حيث تسليط العقوبة، وعلى نفس مبدأ القضاء الجزائي

¹ ملك ناجي إسكندر ، المرجع السابق ، ص 212.

² حيث قضت المحكمة الادارية العليا في مصر في الطعن رقم 1014 لسنة 19 قضاية جلسة 1977/3/5 بما يلي: من الثابت أن المتهم ارتكب جريمة من جرائم القانون العام بأن ضرب المدعو ضربا مبرحا أفضى الى موته و تمت معاقبته من محكمة= الجنایات بالحس ثلاث سنوات مع الشغل و النفاذ ، و بعد تقديم المذكور للمحكمة التأديبية لمحاكمته تأديبيا عن خروجه على مقتضيات الوظيفة وواجباتها بارتكابه الأفعال التي أدت الى ادانته جزائيا، كما لها أن تتصدى لموضوع الاتهام و أن تتخذ ضده الاجراءات التأديبية المناسبة تبعا لما تستظهره من أثر لتلك الأفعال على الرابطة الوظيفية و اذا ذهب الحكم المطعون فيه الى غير ذلك فانه يكون مخالفا للقانون ويتعين الحكم بإلغائه.

³ حيث قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم 672 لسنة 3 ق، جلسة 1985/12/27 ما يلي: " لئن كان للإدارة أن توقع الجزاء التأديبي سواء بالفصل أو بما هو أقل منه دون انتظار لنتيجة المحاكمة الجنائية ما دام قد قام لديها السبب المبرر لهذا الجزاء واقتنعت بالدليل على صحته، إلا أنها قد ترى من الملائم انتظار الفصل في المحاكمة الجنائية قبل النظر في المحاكمة التأديبية، ولكن تلك ملائمة متروكة ل تقديرها، وفي هذه الحالة إما أن يكون الموظف قد حبس احتياطيا على ذمة المحاكمة الجنائية فيوقف عن عمله بقوة القانون، وإما ألا يحبس احتياطيا فيكون لوكيل الوزارة أو لرئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه أن يوقفه عن عمله احتياطيا انتظارا لنتيجة المحاكمة الجنائية فالتأديبية، وذلك لمدة ثلاثة أشهر يجوز زيادتها بعد ذلك بقرار من المحكمة التأديبية إن كان الموظف ممن يحاكمون أمام المحكمة التأديبية أو بقرار من رئيس المصلحة إن كان من المستخدمين الخارجين عن الهيئة، ويترتب على وقف الموظف عن

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

أقر القضاء الإداري الفرنسي تطبيق العقوبة التأديبية الأكبر في حالة ارتكاب الموظف أكثر من خطأ وظيفي⁽¹⁾، وبنفس المبدأ يمكن إتخاذ إجراءات تأديبية جديدة ضده في حالة ظهور وقائع جديدة لاحقة .

إلا أنه من المستقر أن الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة تحوز الحجية أمام سلطات التأديب والمتعلقة بثبوت إسناد الفعل الى المتهم، أما اذا كان الحكم الجزائي الصادر يتضمن البراءة فهو لا يحوز الحجية أمام سلطات التأديب إلا اذا كان سببه إنتفاء الركن المادي للجريمة، أما إذا كان سببه راجع الى تخلف أحد أركان الجريمة الأخرى أو قيام الشك في ثبوت التهمة أو عدم كفاية الأدلة فحكم البراءة في هذه الحالة لا تتقيد به سلطات التأديب⁽²⁾.

- أن تكون الدعوى التأديبية لم يفصل فيها بعد

يشترط لكي يجوز الحكم الجزائي الحجية أمام سلطات التأديب أن يكون سابقا للحكم الفاصل في الدعوى التأديبية، فالحكم الجزائي الصادر بالبراءة لا يحوز الحجية أمام سلطات التأديب التي قامت بإنهاء خدمات موظف على أساس أنه ارتكب جريمة قتل، وهو ما أكده مجلس الدولة الفرنسي في أحد أحكامه في قضية التي قدم الطعن فيها خارج المواعيد بالرغم من كون أنه يستند إلى حكم جزائي يقضي ببراءته بخلاف القرار التأديبي الذي قضى بإدانته⁽³⁾.

عمله وقف صرف المرتب كله أو بعضه، فإذا كان الثابت أن الحكم قد أقام قضاءه بإلغاء قرار الفصل استنادا إلى أنه كان يجب وقفه دون فصله انتظارا لمحاكمته جنائياً، فإنه يكون قد أخطأ في تأويل القانون وتطبيقه، متعيناً الحكم بإلغائه ."

¹ Voir CE 21 février 1969, 74816, ministre des Postes C/Sieur Kopacki. www.legifrance.gouv.fr.

² جاء في حكم المحكمة الادارية العليا 1958/03/01 سنة قضائية 3 ما يلي: فحفظ تهمة الرشوة قبل المدعي العام لعدم كفاية الأدلة لا يبرئ سلوكه من الوجهة الادارية ولا يمنع من مؤاخذته تأديبياً وادانة هذا السلوك لا سيما بعد أن عززت تحريات المباحث حول ما يحوم من شبهات كافية لدى الادارة لتكوين عقيدتها واقتناعها بعدم الاطمئنان الى صلاحيته للاستمرار في عمله، نقلا عن سليمان الطماوي، قضاء التأديب ، ص272.

³ Conseil d'état n 64735/ 3 juillet 1966 goudinoux .www.legifrance.gouv.fr.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

أما إذا أدين الموظف تأديبياً ثم صدر حكم جنائي يقضي بتبرئته مما أسند إليه لواقعة لم يرتكبها أصلاً أو أن شخصاً آخر هو الذي ارتكبها أو ارتكبت لسبب من أسباب الإباحة أو الدفاع الشرعي، فيقوم التعارض بين الحكم التأديبي و الحكم الجزائي مما يستلزم إعمال حجية الحكم الجزائي⁽¹⁾ وإهدار الحكم أو القرار التأديبي⁽²⁾.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الحكم الجزائي يقصد به آخر مرحلة من مراحل سير الدعوى الجزائية بإصدار ما يحسم النزاع به بعد إستفتاء كافة طرق الطعن، حيث يتمتع هذا الحكم بقوة الأمر المقضي، مما يمنع من إقامة الدعوى الجزائية مرة ثانية على ذات الشخص وعن ذات الواقعة.

المطلب الثاني: إستقلال الجريمة الجزائية عن الجريمة التأديبية

تناولنا فيما سبق ماهية الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية وتوصلنا إلى أن الجريمة التأديبية تتفصل من حيث أركانها عن الجريمة الجزائية، فالأولى نطاقها الوظيفية العامة والموظف العام هو محل التأديب فيه، والخطأ التأديبي هو الذي يشكل الجريمة فيها، وسبب القرار التأديبي إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة، أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته المنوط به تأديتها بنفسه بدقة وأمانة يرتكب ذنباً إدارياً هو سبب القرار ويسوغ تأديبه، فتتجه إرادة الإدارة إلى إنشاء أثر قانوني في حقه، هو توقيع جزاء عليه بحسب الشكل والأوضاع المقررة قانوناً، فإذا توافر لدى الجهة

¹ وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 12415 لسنة 48، عليا، جلسة 2006/1/21 العدد 51، قاعدة رقم 39، أن " للحكم الجنائي حجية واجبة وثابتة قبل القضاء التأديبي في خصوص ارتكاب المتهم للجريمة الجنائية التي تمثل ذات الجريمة التأديبية المتهم - بارتكابها ، فإذا ثبت جنائياً عدم ارتكابها المتهم للفعل المؤثم جنائياً والمقدم - بسببه إلى المحكمة التأديبية، وجب على المحكمة التأديبية أن تنزل عن مقتضى هذا الحكم وتنتهي إلى براءة المتهم من الفعل التأديبي المنسوب إليه، ما لم يتضمن هذا الفعل التأديبي ما يجاوز الجريمة الجنائية بأن يتضمن أفعالاً وأوصافاً أخرى يمكن مجازاة العامل عنها، وفي هذه الحالة تقتصر البراءة على حدودها المرسومة بالحكم الجنائي " .

² سليمان الطماوي، المرجع السابق، 276.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

الإدارية المختصة الإقتناع بأن الموظف سلك سلوكاً معيباً ينطوي على تقصير أو إهمال في القيام بعمله أو أداء واجباته أو على خروج على مقتضيات وظيفته أو إخلال بكرامتها أو بالثقة الواجب توافرها في من يقوم بأعبائها⁽¹⁾، إلا أن فكرة المسؤولية تختلف عن مسألة الفصل بين الجريمتين التأديبية والجزائية حيث يمكن أن تقوم مسؤولية جنائية ومدنية ضد الموظف العام بمناسبة ارتكابه لفعل يشكل جريمة تأديبية وجنائية في نفس الوقت⁽²⁾، أو أن يرتكب فعلاً يشكل جريمة جنائية خارج نطاق الوظيفة العمومية، ذلك عندما يكون الفعل المنسوب للموظف وجنائية في نفس الوقت، فهل هذا الإشتراك والإرتباط في الفعل يزيل الإستقلال بين الجريمتين ويوحد بينهما، أم تبقى كل من الجريمتين مستقلتين بالرغم من إتحادهما في نفس الفعل، هذا ما سنحاول شرحه فيما يلي حيث نتكلم عن إستقلال كل من الجريمة التأديبية عن الجريمة الجزائية وإلى علاقة وأثر العقوبة الجزائية على العلاقة الوظيفية.

الفرع الأول: إستقلال التأديب عن التجريم

من المبادئ المستقر عليها أن نظام التأديب هو نظام مستقل إستقلالاً تاماً عن النظام الجزائي وذلك راجع إلى الإختلاف الجوهرى في طبيعة كل من الجريمتين والغاية منهما وكذا في نوع الجزاءات المترتبة عن قيامهما، ولذلك سنحاول أولاً التفريق بين

¹ حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 478 لسنة 3ق، جلسة 1958/03/01.

² حيث جاء في طعن رقم 1010 لسنة 10 ق، جلسة 1965/5/22 مايلى: إن الجريمة التأديبية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها أو لكرامة الوظيفة وإعتبارها بينما الجريمة الجنائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما ينهى عنه قانون العقوبات والقوانين الجنائية أو تأمر به . فالإستقلال حتماً قائم حتى ولو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين . وهو ما رددته القواعد التنظيمية العامة المتعلقة بتأديب الموظفين، وما يستفاد من المادة "83" من القانون رقم "210" لسنة 1951 " يعاقب تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بالحق في إقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء"، وتقابل المادة "59" من القانون رقم 46 لسنة 1964 " كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء " . وهذا الحكم يقابل ما نصت عليه المادة "14" من القانون الفرنسى الصادر فى 19 من أكتوبر 1946 بنظام الموظفين فى فرنسا والمادة 52 من نظام موظفى إدارة النقل العام لمنطقة الإسكندرية تردد ذات القاعدة".

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية، ثم نحاول توضيح الإستقلال القائم بين المخالفة التأديبية والجريمة الجزائية من حيث وصفها وأركانها في الإجراءات .

أولاً: استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية

يختلف العقاب الجزائي عن التأديبي في كون أن الأول أوسع نطاقاً، فهو يوقع على جميع الأفراد بما في ذلك طائفة الموظفين كما أنه يمس الأفراد في حريتهم وملكيتهم على عكس العقاب التأديبي الذي يطبق على طائفة الموظفين دون أن يتعداهم، إضافة إلى أن العقوبة التأديبية تمس الموظف في وظيفته فقط ولا تمتد إلى خارج نطاق الوظيفة العمومية، والموظف مطالب باحترام كرامتها حتى خارج أوقات العمل حيث أكد القضاء المصري في عدة أحكام ذلك⁽¹⁾ وهذا ما يؤكد أن فكرة إستقلال النظام التأديبي عن الجزائي، كما يتجلى كذلك هذا الإستقلال في أن بعض التصرفات يمكن أن تشكل أخطاء تأديبية دون أن تكون جرائم جنائية، وأن بعض الأفعال التي تشكل جرائم جنائية لا تشكل أخطاء تأديبية، كما قد تستقل كل من المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية حتى وإن تولدتا عن نفس الفعل وهو الأمر الذي أكدته أغلب التشريعات الوظيفية ومن بينها القانون

¹ جاء في الطعن رقم 3003 لسنة 43 ق، جلسة 5/ 5/ 2001 أن: "المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال العامل بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً بل كذلك تنهض المخالفة كلما سلك العامل سلوكاً معيباً ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وبعده عن مواطن الريبة والدناية حتى خارج نطاق الوظيفة حيث لا يقوم عازل سميك بين الحياة العامة والحياة الوظيفية للعامل لا يسوغ للعامل حتى خارج نطاق وظيفته ان يغفل عن صفته كعامل ويقدم على بعض التصرفات التي تمس كرامته وتمس بطريقة غير مباشرة كرامة المرفق الذي يعمل فيه إذ لا ريب أن سلوك العامل وسمعته خارج عمله يعكس تماماً على عمله الوظيفي ويؤثر عليه وعلى الجهة التي يعمل بها"، والطعن رقم 991 لسنة 14 ق، جلسة 3 يونيو 1973 مابيلي: حق الإدارة في المساءلة لا يقتصر على الأخطاء والمخالفات التي تقع من الموظف أثناء تأدية وظيفته بل قد يسأل أيضاً عن الأفعال و التصرفات التي تصدر منه خارج نطاق أعمال وظيفته إذا كان من شأنها الخروج على واجبات الوظيفة أو المساس بها أو كان سلوكه الشخصي في غير نطاق الوظيفة يعكس على مسلكه العام في مجال الوظيفة من حيث الإخلال بكرامتها ومقتضياتها إذ يجب أن يلزم الموظف في سلوكه ما لا يفقده الثقة والاعتبار اللازم توافرها للاستمرار في العمل، بل عليه أن يتقاضي الأفعال الشائنة التي تعيبه فتمس تلقائياً الجهاز الإداري الذي ينسب إليه ويتميز بمقوماته " ، والطعن رقم 717 لسنة 7 ق، جلسة 2 من ديسمبر 1961 الذي جاء فيه: ومن حيث أنه على الوضع سالف الذكر فإن حصول المتهم على إذن البريد لم يكن

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

الجزائري ضمن أحكام الأمر 03/06⁽¹⁾.

ويؤكد الفقيه جيز "jaze" فكرة الانفصال التام والتعارض بين القانون التأديبي والقانون الجزائي ويرى أن الغرض من السلطة التأديبية هو تحسين سير المرفق العام وذلك بتأثير الموظف وتوقيع عقوبة عليه، فالخطأ التأديبي في نظره يكون نتيجة رعونة أو إهمال أو سوء تصرف من قبل الموظف يؤدي إلى الإضرار بالسير الحسن للمرفق على نقيض الجريمة الجزائية فالعقاب فيها يكون شخصي يوقع على المجرم بإسم المجتمع والعدالة⁽²⁾.

على عكس الفقيه دوجي "duguit" الذي إعتبر أن العقاب التأديبي هو من حيث أساسه ذو طبيعة جنائية بإعتبار أنه مستمد من الدولة وأن هذه الأخيرة هي التي تقوم بإقراره في شكل قانون، في حين ذهب الفقيه "قالين" إلى موقف وسطي عن الرأيين السابقين حيث يرى بأن القانون التأديبي ينتمي إلى نفس طائفة قانون العقوبات من حيث هدفه فكل من القانونين يهدفان إلى تحقيق الأمن والنظام داخل الجماعة، وكل من يخرج

عن طريق الوظيفة أو بسببها وإنما كان حصوله عليه بصفته شخصاً عادياً ويكون الاتهام الموجه إليه عن خروجه على مقتضى الواجب في أداء وظيفته ومن أنه حصل على الإذن مستغلاً في ذلك سلطة وظيفته وهذا لا يتفق مع الحقيقة، ومن حيث أن سلوك الموظف وسمعته خارج عمله وإن كان يعكس عليه في عمله الوظيفي ويؤثر عليه وعلى الجهاز الإداري جميعه إلا أنه يجب التفرقة عند توقيع الجزاء الإداري عليه بين ما يأتيه عن طريق عمله أو بسببه وبين ما يأتيه خارجاً عنه يراعي في ذلك بطبيعة الحال نوع الوظيفة التي يؤديها ومدى خطورة انعكاس سلوكه الخارج على عمله الوظيفي، كما يلاحظ أنه في حالة ما إذا كان العامل قد ارتكب مخالفة لا تتعلق بأعمال وظيفته الأصلية وإنما بعمله في جهة أخرى فإنه لا ينطبق في شأنه الجزاءات المتعلقة بالمخالفات التي توقع على العاملين بجهة عمله الأصلية وإنما تلك المتعلقة بالجهة الأخرى ويشترط في هذه الحالة أن تكون الجهة الأخرى بها نظام تأديبي مقرر بمقتضى قانون أو لائحة فإن لم يوجد وكان الفعل المرتكب يشكل ظهوراً بظهوراً من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة فلا مناص من تطبيق النظام الجزائي في جهة عمله الأصلية ().

¹ نصت المادة 160 من الامر 03/06 على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية او مساس بالانضباط و كل خطأ او مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

² أنظر في ذلك سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 194.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

على النظام تتم معاقبته سواء تأديبيا أو جنائيا ولكن دون إندماج حقيقي بينهما، فالتأديب الإداري ينتمي إلى طائفة قانون العقوبات من حيث الأساس القانوني للعقاب الذي تقره الدولة متمثلة في السلطة التشريعية الموكول لها صلاحية سن القوانين من أجل ضبط النظام العام داخل الجماعة، ومن بينها تنظيم هيكل الوظيفة العمومية وإخضاع الموظفين لقانون يضمن السير الحسن للمرفق العام عن طريق تسليط عقوبات على كل من يخرج على أحكام هذا القانون (1)

وقد أكد هذا الإستقلال المشرع الفرنسي فإعتبر أن المتابعتين الجزائية والتأديبية لهما أهداف مختلفة ومستقلة عن بعضها البعض (2)، وهو ما أكده مجلس الدولة الفرنسي (3) فيمكن للسلطة التأديبية أن تباشر إجراءاتها ضد الموظف العام حتى وإن لم يصدر الحكم الجزائي إذا أمكنها إثبات مسؤولية الموظف دون الإستناد للحكم الجزائي، أما إذا لم تستطع ذلك تنتظر إلى غاية البت في المتابعة الجزائية وإدانة الموظف لتبدأ في المتابعة التأديبية (4)، وهي غير مقيدة بالمتابعة الجزائية فبإمكانها تسليط عقوبة تأديبية على الموظف

¹ أنظر سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 19، كما جاء في الطعان رقم 2856 و2859 جلسة 18/3/1989، لسنة 33 قق: "من المسلمات في مجال المسؤولية العقابية جنائية كانت أو تأديبية ضرورة ثبوت الفعل المكون للجريمة ثبوتا يقينيا بدليل مستخلص استخلاصا سائغا قبل المتهم مع سلامة تكييفه قانونا باعتباره جريمة تأديبية أو جنائية - وجه الخلاف بين الجريمتين أن المشرع حدد الأركان المادية والمعنوية والعقوبة في الجريمة الجنائية ولم يترك للقاضي حرية التقدير إلا في العقوبات المحددة بحددين أدنى وأقصى - في مجال التأديب استخدم المشرع أوصافا واسعة في واجبات العامل والأفعال المحظورة عليه ولم يحدد العقوبات التأديبية لكل فعل على حدة بإستثناء لوائح الجزاءات - يمكن تفسير الإختلاف بين النظامين تبعا لما تقتضيه طبيعة المرافق العامة سواء في علاقتها بموظفيها أو بجمهور المتعاملين معها وما تحتمه أيضا من تحقيق كفالة حمايتها من الإضراب وعدم الإنتظام في أداء خدماتها من تمكين السلطة التأديبية من الحفاظ دواما على الضبط والربط الإداري في تلك المرافق".

² Art 29 de la loi 83/634 Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 31 :

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

³ Voir CE, 30 juillet 2003, Houlle, req. n° 232238. www.legifrance.gouv.fr

⁴ Art 10 la loi 83/634 Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 : En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

العام قبل صدور الحكم النهائي⁽¹⁾ ولا تلتزم السلطة التأديبية بانتظار ما جاء في الحكم الجزائي لتبني عليه الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية التأديبية، وهو ما أكدته عدة قرارات صادرة عن مجلس الدولة الفرنسي في عدة أحكام⁽²⁾، أما في حالة إصدار القاضي الجزائي للحكم القاضي بالإدانة فهي ملزمة به، غير أنه في حالة إطلاق سراح الموظف لعدم كفاية الأدلة يمكنها أن تتابع الاجراءات التأديبية ضده⁽³⁾، مع ضرورة أن تأخذ بعين الإعتبار

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois.

Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions. S'il fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai. Lorsque, sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis. A défaut, il peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations. L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

¹ CE, 27 mai 1955, Dame Kowalewski, req. n° 14646, Rec.

297 ; CE, 9 mars 1956, Dame veuve Audic, Rec. T. 690 www.legifrance.gouv.fr, Lorsqu'un agent de l'Etat est l'objet de poursuites pénales, aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'interdisent à l'autorité administrative de se prononcer sur l'instance disciplinaire avant qu'il n'ait été statué par la juridiction répressive. Agent licencié pour complicité de détournement d'effets militaires alors qu'il avait été mis en liberté provisoire par l'autorité judiciaire. Mesure légale, les faits étant établis et l'erreur manifeste non démontrée. Conseil d'Etat, 7 /10 SSR, du 27 janvier 1993, 115274.

² Voir CE 27 janv. 1993 n°115274. www.legifrance.gouv.fr.

³, voir CE, 11 mai 1956, Chomat, Rec. 200 ; CE, 6 mars 1968, Sieur Laouni, req. n° 71554, Rec. 160 ; CE, 14 avril 1995. www.legifrance.gouv.fr; il faut distinguer deux situations :

- la première est celle où l'agent a fait l'objet d'une condamnation pénale : dans ce cas, les faits constatés par le juge pénal et qui commandent nécessairement le dispositif d'un jugement ayant acquis force de chose jugée s'imposent à l'administration comme au juge administratif. Si tel n'était pas le cas, il pourrait y avoir deux décisions juridictionnelles (la pénale et l'administrative) revêtues de l'autorité de la chose jugée – donc dotée d'une force de vérité légale qui pourrait être divergente sur les faits. On conçoit que dès lors qu'un juge a considéré que des mêmes faits ne sont pas établis, un autre ne puisse dire qu'ils le sont .

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

العناصر التي تم جمعها والنتائج التي قدمها القاضي الجزائي⁽¹⁾. ولا يؤدي صدور قرارات قضائية لاحقة على توقيع عقوبة تأديبية إلى إعادة فتح مدة الطعن فيها، ويحق للموظف العام في هذه الحالة أن يطلب من السلطة التأديبية مراجعة العقوبة التأديبية بعد ظهور وقائع جديدة في المتابعة الجزائية كالإعفاء من العقوبة، وذلك من أجل التحقق مما إذا كانت استنتاجات القاضي لا تشكك في الأساس الذي تقوم عليه العقوبة التأديبية⁽²⁾، فالقاضي الجزائي قد يقرر عدم دقة الوقائع المادية بعد تسليط العقوبة التأديبية على الموظف، ولا يمكن للسلطة التأديبية إعادة فتح الإجراءات التأديبية وتوقيع عقوبة ثانية على الموظف نتيجة لظهور تلك الوقائع الجديدة⁽³⁾ هذا إذا تم توقيع العقوبة التأديبية

- la seconde est celle d'un jugement de relaxe rendu aux motifs que les faits reprochés ne sont pas établis ou qu'un doute subsiste sur leur réalité. Il appartient alors à l'autorité administrative d'apprécier si les mêmes faits sont suffisamment établis sur le plan disciplinaire, puis, dans l'affirmative, s'ils justifient l'application d'une sanction disciplinaire en l'état des éléments qui lui sont soumis. Il convient de préciser que ces éléments peuvent, d'ailleurs, être différents de ceux qu'avait connus le juge pénal, tant sur l'exactitude matérielle des faits retenus que sur leur qualification juridique

¹ Voir CE, 27 juillet 2009, Ministre de l'Éducation nationale, req. n° 313588. www.legifrance.gouv.fr.

² Voir CE 3 mai 1963 Alaux ; CE 6 déc. 2002 n°237518.

³ Cour administrative d'appel de Lyon, 3ème chambre - formation à 3, du 2 décembre 2003, 99LY02890.

جاء أيضا في الطعن رقم 1041 لسنة 41 القضائية، جلسة 31 من مايو سنة 1998 ما يلي: من حيث إن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أنه لا يسوغ معاقبة العامل تأديباً عن ذات الأفعال غير مرة واحدة حيث تستند السلطة التأديبية ولايتها بتوقيعها العقاب التأديبي، ولا يسوغ لذات السلطة التأديبية أو سلطة تأديبية أخرى توقيع الجزاء التأديبي عن ذات الجرائم التأديبية لذات العامل الذي سبق عقابه ومجازاته ولا يغير من ذلك أن تكون السلطة التي وقعت الجزاء التأديبي ابتداء هي السلطة التأديبية الإدارية الرئاسية أو السلطة التأديبية القضائية ممثلة في المحاكم التأديبية، لأن العلة تتحقق بمجرد توقيع = الجزاء التأديبي صحيحاً قانوناً على العامل، حيث بذلك تصل المسؤولية التأديبية للعاملين الى غايتها القانونية، ولا يسوغ بعد ذلك مباشرة السلطة التأديبية على ذات العامل لذات الفعل الذي جوزى عنه، حيث ترتبط الولاية التأديبية وجوداً وهدماً مع الغاية المستهدفة منها وهي مجازاة العامل عما يثبت اسناده قبله من جرائم تأديبية تحقيقاً للانضباط الإداري والمالي وحفاظاً على حسن سير وانتظام اداء الخدمات العامة على يد الأجهزة المختصة. ومن حيث إن تكرار مجازاة العامل تأديبياً على ذات الجرائم التأديبية فضلاً عن انعدام سنده القانوني، يعد مخالفة للنظام العام العقابي لإهداره لسيادة القانون اساس الحكم في الدولة ولحقوق الإنسان التي تقضى بشخصية العقوبة، وتحتم فوريتها، وعدم تكرارها، كما يمثل اعتداء على قاعدة أن الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها في خدمة الشعب، للالتزام الدولة بحمايتهم وكفالة قيامهم بأداء واجباتهم حيثما نصت عليه مواد الدستور أرقام 14، 64، 66، 67 ومن ثم فإن

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

دون إنتظار صدور الحكم الجزائي النهائي، أما إذا كانت السلطة التأديبية تنتظر إنتهاء الإجراءات الجزائية فيؤدي ذلك إلى مواجهة ما قضى به الحكم الجزائي .
ومن خلال ما سبق فإن فكرة التأديب الإداري تنتسب إلى النظام الجزائي نسبياً ولكن دون اندماج بينهما، حيث أن كل من القانونين مستقلين عن بعضهما البعض، فالجرائم التأديبية قوامها مخالفة الموظف العام لواجباته الوظيفية وخروجه على مقتضى الوظيفة العامة ونطاقها غير محدود⁽¹⁾، أما الجرائم الجزائية فتقوم على جرائم وعقوبات محددة سلفاً.

الجزاء التأديبي المتكرر عن ذات الفعل على ذات العامل يكون باطلاً ومنعدم الأثر سواء صدر من السلطة الرئاسية التأديبية أو المحاكم التأديبية.

ومن حيث إنه وبالبناء على ما سبق فإن الدفع بعدم جواز المحاكمة التأديبية لسبق مجازاة العامل تأديبياً يعد دفعا متعلقاً بالنظام العام ويتصل بالشرعية وسيادة القانون بوجه عام ويتعلق بالأسس الجوهرية للنظام التأديبي بصفة خاصة ومن ثم فإنه يجوز ابدائه في أية مرحلة من مراحل الدعوى التأديبية ولو لأول مرة امام المحكمة الإدارية العليا كما نقضى به المحكمة من تلقاء نفسها.

¹ جاء في الطعن رقم 1906 لسنة 36ق، جلسة 1996/1/13 ما يلي: القول بأن نصوص قانون العاملين المدنيين قصر المساءلة التأديبية على المخالفات التي ترتكب في مجال العمل ولا تمتد إلى ما يرتكبه خارجة فإن ذلك مردود عليه بأن المستقر في أحكام هذه المحكمة أن الموظف العام يسأل تأديبياً عن الأفعال والتصرفات التي تصدر عنه خارج نطاق أعمال وظيفته إذا كان من شأنها الخروج على واجبات الوظيفة أو الإخلال بكرامتها أو الاحترام الواجب لها ، ولا شك في أن ارتكاب الطاعنين للمخالفات المنسوبة إليهما من شأنها المساس بوظيفتهما وتعد خروجاً على واجبات الوظيفة إذ أن حيازة شهادات مزورة تخصصها يعد عملاً يمس الأمانة ، كما أن القول بأن المخالفات التأديبية محدودة حصراً ونوعاً فإن ذلك مردود عليه بأن قضاء هذه المحكمة مستقر على أن المخالفات التأديبية ليست محدودة حصراً ونوعاً وكفى لمؤاخذة العامل تأديبياً أن يصدر منه ما يمكن أن يعتبر خروجاً على واجبات الوظيفة أو متعارضاً مع الثقة الواجبة والمساس بالاحترام الواجب له .

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

وبناء على ذلك يمكن القول بأن المسؤولية الجزائية تستقل عن المسؤولية التأديبية وما يؤكد هذا القول صور العديد من الأحكام من التأديبية من القضاء التأديبي قضت بالإدانة سبقتها أحكام جنائية صدرت بالبراءة⁽¹⁾، ولم تنقيد المحاكم التأديبية بها⁽²⁾، فالمسؤولية التأديبية تقوم أساساً عند خروج الموظف العام عن الواجبات الوظيفية ومقتضياتها، فنطاق المسؤولية التأديبية ينحصر في الوظيفة العامة فقط، أما المسؤولية الجزائية فأساسها هو مخالفة أحكام قانون العقوبات والجرائم فيها مذكورة تفصيلاً وبطريقة محصورة فلا جريمة ولا عقوبة ولا تدابير أمن إلا بنص كما سنرى لاحقاً، إلا أنه في بعض الجرائم التي تستوجب شكوى لمباشرتها يؤدي التنازل عن الشكوى إلى سقوط المسائلة الجزائية قبل الحكم النهائي والتزام السلطة التأديبية بعدم متابعة الموظف كجرائم الزنا، فإذا تنازل الضحية عن الشكوى تفادياً لإنتشار الفضيحة تلتزم السلطة التأديبية بعدم متابعة الموظف⁽³⁾.

¹ حيث جاء في الطعن رقم 554 لسنة 27 ق، جلسة 1985/12/21 ما يلي: مدى تقيد القاضي الإداري بالحكم الجنائي الأحكام التي حازت قوة الأمر المقضي تكون حجية بما فصلت فيه، يعتبر الحكم عنواناً للحقيقة فيما قضى به الذي يحوز الحجية من الحكم هو المنطوق والأسباب الجوهرية المكمل له، القاضي الإداري لا يرتبط بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم وكان فصله فيها ضرورياً للفصل في الدعوى أمام القاضي الإداري، القاضي الإداري يتقيد بما أثبتته القضاة الجنائي في حكمه من وقائع كان الفصل فيها لازماً، لا يتقيد القاضي الإداري بالتكييف القانوني لهذه الوقائع، أساس ذلك: أن التكييف من الناحية الإدارية يختلف عنه من الناحية الجنائية، المحاكمة الإدارية تبحث في مدى إخلال الموظف بواجبات وظيفته حسبما يستخلص من مجموع التحقيقات، المحاكمة الجنائية ينحصر أثرها في قيام جريمة من جرائم القانون الجنائي، قد يصدر الحكم بالبراءة في الجريمة الجنائية ومع ذلك فإن ما يقع من الموظف قد يشكل ذنباً إدارياً يستوجب مساءلته عنه تأديبياً، أساس ذلك إختلاف نطاق المسؤولية الجنائية عن المسؤولية الإدارية.

² أنظر محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، د.د.ن، القاهرة، 1963، ص 139.

³ حيث جاء في الطعن رقم 619 لسنة 39 ق، جلسة 1994/2/19: أعطى المشرع الزوج أو الزوجة حق التنازل عن شكواه في جريمة الزنا في أية حالة كانت عليها الدعوى قبل صدور حكم نهائي فيها ولو لأول مرة أمام محكمة النقض علة ذلك: أن جريمة الزنا من طبيعة خاصة تقتضي المحافظة على العائلة والتستر على الأعراض بقدر الإمكان - منح المشرع هذا الحق للأولاد بعد وفاة الزوج الشاكي - ربط المشرع بين مصير الشريك ومصير الزوج أو الزوجة بحيث لا يجوز إقامة الدعوى الجنائية قبل الشريك أو الشريكة وحدهما - أساس ذلك: أن جريمة الزنا لا تتجزأ والفضيحة لا تتجزأ - إذا أثر الزوج المجنى عليه السكوت سترًا للفضيحة ورعاية لمصلحة العائلة استفاد الشريك تبعاً للزوجة - إذا

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

ثانيا : إستقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجزائية

سبق وأن تطرقنا إلى مفهوم كل من المخالفة التأديبية والجريمة الجزائية، فبعد أن أغفل كل من التشريع الوظيفي وقانون العقوبات إعطاء تعريف لكل من الجريمتين تولى الفقه مهمة البحث عن تعريف لهما، حيث عرفت الجريمة الجزائية بأنها سلوك إرادي نص القانون على تجريمه وفرض عقوبة على إتيانه⁽¹⁾، أما الجريمة التأديبية فهي كل عمل او تصرف من قبل الموظف يشكل خروجاً على واجبات الوظيفة ومقتضياتها وكل ما يشكل مساساً بكرامة الوظيفة⁽²⁾.

من خلال هذين التعريفين يتضح وجود استقلال بين النظامين الجزائي والتأديبي وما يؤكد ذلك اوجه الاختلاف بين كل من الجريمتين التأديبية والجزائية من حيث خضوعهما لمبدأ الشرعية وكذا الهدف والغاية لكل منهما وإختلاف في طبيعة العقوبات المنصوص عليها في كل منهما وهو ما سنحاول تفصيله فيما يلي:

1- من حيث خضوعهما لمبدأ الشرعية

تنازل الزوج عن شكواه تعين الحكم بانقضاء الدعوى الجنائية - هذه الحكمة تقتضى كذلك منع إثارة هذه الجريمة في المجال التأديبي - يجب القضاء في هذه الحالة بانقضاء الدعوى التأديبية المقامة عن تلك الجريمة حفاظاً على العائلة وستراً للأعراض - أساس ذلك : أن التعرض لهذه الجريمة تأديبياً من شأنه نشر الفضيحة مما يخل بالهدف الذي توخاه المشرع من حق الشكوى والتستر على العرض والحفاظ على العائلة - مؤدى ذلك : عدم جواز محاكمة الزوجة أو شريكها تأديبياً إذا كانا من الموظفين العموميين متى كان الزوج قد تنازل عن شكواه في جريمة الزنا وانقضت الدعوى الجنائية عن تلك الجريمة "، والطعن الطعن رقم 15575 لسنة 49 ق، جلسة 25 / 3 / 2006 أن: قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن التنازل المقرر للزوج في جريمة الزنا من شأنه أن تنقضي الدعوى الجنائية بالنسبة للزوجة وشريكها معاً، ويمتنع إثارة جريمة الزنا في المجال التأديبي تحقيقاً لقصد المشرع من ستر للأعراض والحفاظ على العائلة، فلا يجوز معه مساءلة الشريك تأديبياً، وإذا انتهى الحكم إلى ثبوت جريمة الزنا في حق الشريك ، فإن الوصف الصحيح للجريمة باستبعاد الزنا، هو التواجد مع سيدة في مسكنها ومعاقبته تكون في هذه الحدود".

¹ وحيد محمود إبراهيم، قوة الحكم الجنائي أمام السلطات التأديبية دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة المنصورة، مصر، 1993، ص 25.

² عيسى محمد عيسى منصور، المرجع السابق، ص 45.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

تخضع الجريمة الجزائية لمبدأ الشرعية ويقصد به أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص أي أن الجرائم الجزائية مقننة ومذكورة على سبيل الحصر في قانون العقوبات وهذا ما يعرف بالركن الشرعي للجريمة الجزائية والذي هو أساسها القانوني، فالنص التشريعي هو الذي يصبغ على الفعل وصف الجريمة على عكس الجريمة التأديبية فهي جرائم غير محددة على سبيل الحصر وهو الأمر الذي وضحناه عند دراستنا للركن المادي للجريمة التأديبية⁽¹⁾، فالمشرع اعتبر أن كل خروج عن الواجبات الوظيفية ومقتضياتها يعد جريمة تأديبية وهو ما أكدته عدة أحكام قضائية من بينها الحكم الذي أصدرته المحكمة الإدارية العليا في مصر حين قررت ما يلي: "الأصل هو استقلال كل من الجريمة الجزائية عن الجريمة التأديبية وأساس ذلك أن قوام الأولى الخروج على المجتمع والإخلال بحقه بإرتكاب جرم جنائي مؤثم في قانون العقوبات بينما الثانية قوامها الإخلال بواجباته الوظيفية والخروج على مقتضياتها وما يجب أن يتحلى به الموظف العام من الأمانة والثقة والسلوك القويم"⁽²⁾، كما تجدر الإشارة إلى ضرورة عدم الخلط بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية فالأولى لم يذكرها المشرع على سبيل الحصر وإنما تركت لتقدير

¹ جاء في الطعن رقم 454 لسنة 5 ق، جلسة 1961/2/11 ما يلي: "كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، يعاقب تأديبياً" فالموظف الذى يخالف الواجبات الوظيفية مما تنص عليه القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة التي يجب أن يقوم بها بنفسه، إذ كان ذلك منوطاً به، وأن يؤديها بدقة وعناية وأمانة، إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه جزاء على "خطأ وظيفي" "faute fonctionnelle" فنتجه إدارة السلطة الإدارية إلى توقيع "عقوبة وظيفية" "peine fonctionnelle" وفقاً للأشكال والأوضاع التي تقرها اللوائح والقوانين وذلك في حدود النصاب المقرر، وغنى عن البيان أن الذنب التأديبي يختلف عن الجريمة الجنائية في أنه لا يخضع لقاعدة "الألا جريمة بغير نص" وإنما يجوز لمن يملك قانوناً سلطة التأديب أن يرى في أي عمل إيجابي أو سلبى يقع من الموظف عند ممارسته أعمال وظيفته ذنباً تأديبياً إذا كان ذلك لا يتفق وواجبات الوظيفة، ومن ثم فلا يمكن حصر الذنوب التأديبية مقدماً على خلاف ما جرى في مجال الجرائم الجنائية وقانون العقوبات".

² أنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم 6629 لسنة 45 جلسة 2001/03/18، الجزء 2، ص 1103، نقلاً عن عيسى محمد عيسى مناصرة، المرجع السابق، ص 136.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

الإدارة والسلطات القضائية، أما العقوبة التأديبية فتخضع لمبدأ لا عقوبة إلا بنص⁽¹⁾ وذلك وفقاً لدرجات الأخطاء الوظيفية المحددة حصراً وكذا العقوبات المقررة لكل درجة من درجات جسامة الخطأ حيث تلتزم السلطة التأديبية بتوقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة ولا تتعداها إلا تسم قرارها بعدم المشروعية مما يعرضه للإلغاء كما سبق وأن شرحنا سابقاً.

وتأكيداً لهذا الاستقلال بين الجريمتين فإنه قد يشكل الفعل الواحد أحياناً في نفس الوقت جريمة جنائية وتأديبية مما يترتب عليه قيام مسؤوليتين بحق الموظف العام الأولى تأديبية والثانية جنائية مما يؤدي إلى توقيع عقوبتين على الفعل الواحد، ولا يعد هذا الأمر إخلالاً لمبدأ وحدة العقوبة⁽²⁾.

والموظف مطالب بأن يتجنب كل الأماكن والأفعال المشبوهة حتى خارج الوظيفة فالقانون ترك المجال مفتوحاً للسلطة التأديبية لمسائلة الموظف حتى الأفعال التي يأتيها خارج الوظيفة والتي تمس بهيبة وكرامة الوظيفة من بينها التردد على شقق يشتهب في أنها مراكز للعب القمار وقد تصدت المحكمة الإدارية العليا في مصر لذلك⁽³⁾ مؤكدة على وجوب إحترام الموظف لكرامة الوظيفة حتى خارج أوقات العمل الرسمية، وهو ما أكدته

¹ عبد الرؤوف هاشم بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2017، ص 51.

² حكم المحكمة الإدارية العليا بالطعن رقم 8022 لسنة 47 بتاريخ 2003/05/10: "من المبادئ العامة الأساسية لشرعية العقاب أي كان نوعه أنه لا يجوز عقاب الإنسان عن الفعل المجرم مرتين وإن كان يجوز العقاب عن الجريمة التأديبية للموظف العام رغم العقاب عن ذات الأفعال كجرائم جنائية في نطاق المسؤولية الجنائية لإختلاف الأفعال وصفا وتكييفاً في كل من المجالين الجنائي والتأديبي وكذا اختلاف أوجه الصالح العام والمصالح الاجتماعية التي تستهدف من أجلها المشرع كل من المسؤوليتين الجنائية والإدارية، وإن كانت كلاهما تهدف إلى تحقيق الصالح العام." نقلاً عن عيسى محمد عيسى مناصرة، المرجع السابق، ص 137.

³ حيث جاء في الطعن رقم 244 لسنة 15 ق، جلسة 1973/04/28 ما يلي: إن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال العامل بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً وما تقتضيه هذه الواجبات من إحترام الرؤساء وطاعتهم، بل كذلك تنهض المخالفة التأديبية كلما سلك العامل سلوكاً معيباً ينطوي على أخلال بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وبعد عن مواطن الريب والدنيا، وإذا كان لا يقوم بين الحياة العامة والحياة الخاصة عازل سميك يمنع كل

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

تأثير متبادل بينهما فإنه لا يسوغ للعامل حتى خارج نطاق وظيفته أن يغفل عن صفته كعامل ويقدم على بعض التصرفات التي تمس كرامته وتمس بطريق غير مباشر كرامة المرفق الذي يعمل فيه إذ لا ريب أن سلوك العامل وسمعته خارج عمله ينعكس تماماً على عمله الوظيفي ويؤثر عليه وعلى الجهاز الإداري الذي يعمل به، ومن أجل ذلك كان القانون رقم 46 لسنة 1964 بإصدار قانون العاملين في الدولة ومن بعده القانون رقم 58 لسنة 1971 يوجب في الفقرة "2" من المادة 53 على العامل " أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والإحترام الواجب كما ينص في المادة "59" منه على أن كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً . وعلى مقتضى ما تقدم فإنه يجب على العامل أن يتجنب في تصرفاته خارج الوظيفة كل مسلك شأنه يكون من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة ووقارها ولئن كان القانون رقم 46 لسنة 1964 المشار إليه قد أشار إلى بعض أنواع الأعمال الشائنة كلعب القمار في الأندية والمحلات العامة "المادة 57 فقرة 6" إلا أن ذلك ليس من قبيل الحصر والتحديد إذ أن واجبات العامل نفسها لا تقبل بطبيعتها حصراً وتحدد لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها ومستواها وما تستلزمه من وقار وكرامة تقيد العامل حتى في تصرفاته الخاصة فيلتزم بمستوى من السلوك يليق بكرامة الوظيفة ويتناسب مع قدرها، وليس فيما تقدم ما يعد تكييلاً للعامل بقيود تتطوي على الحجر على حريته إذ المناط في تأثيم تصرفات العامل الشخصية خارج الوظيفة هو بمدى إنعكاس تلك التصرفات على الوظيفة العامة وتأثرها بها ، ومن حيث أن القدر المتيقن من التحقيقات التي تمت في القضيتين رقم 92 لسنة 64 جنح آداب قصر النيل و رقم 578 لسنة 1967 جنح آداب قصر النيل أن المنزل الذي ضبط فيه الطاعن تحوم حوله الشبهات ويتردد عليه بعض الأشخاص للعب القمار، بل أن بعض من ضبطوا في القضيتين المذكورتين ومن بينهم الطاعن لم يمار أيهم في أنهم يلعبون السورق، ولئن ذكروا أن ذلك كان بقصد التسلية فقط إلا أن حقيقة الأمر تخالف ذلك من واقع ضبط "الفيس" وأوراق اللعب وكذلك ما تكشف عنه طبائع الأمور من تواجد المترددين على المنزل حتى الساعات الأولى من الصباح بما لا يقتضيه طبيعة التزاور بين الأصدقاء، وتواجد الطاعن في هذه البيئة التي تحلت من الأخلاق الكريمة وفي هذا الوسط المدموغ بالاستهتار والعبث، يؤثم سلوكه وينعكس بل يمتد إلى وظيفته أخذاً في الاعتبار مستوى الوظيفة التي يقوم بعملها واتصالها بالعمل القضائي، وبالتالي يكون الطاعن قد ارتكب الذنب التأديبي المنصوص عليه في الفقرة "2" من المادة "53" و المادة "59" من القانون رقم 46 لسنة 1964 المشار إليه . ولا وجه للحجاج بأن الطاعن لم يثبت في حقه لعب القمار إذ أن ما أسند إليه هو الإخلال بكرامة الوظيفة طبقاً للعرف العام وسلوكه مسلكاً لا يتفق والإحترام الواجب ، وهذه المخالفة لا تتوقف بطبيعتها الحال على ثبوت أو نفي إدارة المنزل للعب القمار وإنما تستخلص من مجموع الدلائل والقرائن التي أسفرت عنها التحقيقات وهي في مجموعها تضيء ظلالاً كثيفة على فساد بيئة هذا المنزل طبقاً للعرف العام الذي لا يبيح تواجد أغراب لا يمتنون بصلة القربى لرب البيت يجالسون فيه زوجته أثناء غيبته حتى الساعات الأولى من الصباح، وغنى عن القول أن دفاع الطاعن بأنه يرتبط بصلة القربى برب البيت وأن تواجده بل ترده على المنزل بصفة مستمرة إنما كان لرعاية شئون الأسرة بعد أن حيس رب الأسرة احتياطياً في إحدى الجرائم هو دفاع ساقط ومردود بأن واجب الرعاية يتناقض تماماً مع السماح لأصدقاء الزوج بالتواجد في المنزل أثناء غيابه حتى الساعات الأولى من الصباح يتناولون الطعام ويلعبون الورق، ولو كان جاداً في هذا الدفاع لتمسك بالأصول المرعية وبأحكام الدين الحنيف ولمنع هؤلاء من التردد على المنزل على هذا النحو، ولو كان الطاعن حريصاً على أن يتجنب الزلل وكل ما يؤثم سلوكه الشخصي لإمتنع نفسه عن التردد على المنزل المذكور أو قبول الإشراف على أسرة رب البيت بعد أن وضح له منذ عام 1964م يحيط

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

مجلس الدولة الجزائري حين قرر أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف وإعتبار الموظف والكفيلة بالحط من من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة، ومن ثم فإن قرار العزل الذي إتخذته الإدارة العامة هو قرار سليم خاصة وأن عون الشرطة محل المتابعة إنتهج سلوكا لا يتماشى وصفته كعون من أعوان الشرطة، والأخطاء المرتكبة من الموظف كافية لتبرير عزله (1).

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن قيام المسؤولية التأديبية لا يمنع من مساءلة الموظف العام جنائيا عن نفس الفعل إذا كان هذا الأخير يشكل جريمة في منظور قانون العقوبات.

2- من حيث الهدف أو الغاية

الهدف من العقاب عموما هو الحماية والردع وتحقيق النظام العام، مما يترتب عليه إقرار وتسليط العقوبات الجزائية على المخالفين لأحكام قانون العقوبات هو مكافحة الجريمة وحماية المجتمع من انتشار المجرمين و ظاهرة الإجرام، والمسؤولية الجزائية تهدف إلى حماية مصلحة المجتمع ككل أما الهدف من المسؤولية التأديبية هو حماية الوظيفة العامة وكفالة حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد (2).

3- من حيث طبيعة العقوبات

من خصائص القاعدة القانونية اقترانها بجزاء ولذلك حدد المشرع ضمن تقنين العقوبات الجزاءات الدنيا والقصوى لكل جريمة على حدى، وتتمثل هذه العقوبات في الإعدام والسجن المؤبد، السجن المؤقت، الغرامة المالية، الحبس (3) فهذه العقوبات تمس بالحياة الشخصية للفرد التي تبدأ من حبسه إلى غاية إزهاق روحه بالإعدام كما تمتد إلى

بالمنزى من ريب وشبهات وأنه كان هدفاً لمهاجمة شرطة الآداب، فالأولى أن يبتعد عن مواطن الشبهة لا أن ينغمس فيها تحت ستار قرابة بعيدة لم يثرها قبل أن يضبط في المنزل عام 1967.

¹ قرار رقم 42568 الصادر بتاريخ 1985/12/07، المجلة القضائية 1990، العدد 1، ص 215.

² هشام محمد توفيق، المرجع السابق، ص 175.

³ المادة 5 من قانون العقوبات الجزائري رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المعدل والمتمم بالقانون 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006. جريدة رسمية 84.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

ماله عن طريق فرض الغرامة المالية عليه⁽¹⁾، في حين تنص العقوبات التأديبية على المركز الوظيفية للموظف العام دون أن تمتد إلى حياته الشخصية فقد تسلط عليه أحد هذه العقوبات التأديبية المتمثلة في التنبيه، الإنذار، الحرمان من الترقية، التوقف عن العمل، التنزيل في الدرجة، الإحالة على المعاش، الفصل من الخدمة أو تسريحه منها، كما قد تمتد لماله كحرمانه من العلاوات و أحيانا الخصم من الراتب، اذن كل هذه العقوبات تمس الشخص في صفاته الوظيفية وقد تمتد الى شخصه خارج الوظيفة إذا كانت ماسة بكرامة الوظيفة، ومنها ما يعاقب عليه كل من النظامين، ولا يجوز معاقبة الموظف تأديبياً عن ذات الأفعال غير مرة واحدة السلطة التأديبية تستنفذ ولايتها بتوقيعها العقاب التأديبي ولا يسوغ للسلطة التأديبية أو لسلطة تأديبية أخرى توقيع الجزاء التأديبي عن ذات الجرائم التأديبية لذات الموظف الذي سبق عقابه، لا يعتبر من ذلك أن تكون السلطة التي وقعت الجزاء التأديبي ابتداء هي السلطة التأديبية الإدارية الرئاسية أو السلطة التأديبية القضائية ممثلة في المحاكم التأديبية وذلك على أساس أن العلة تتحقق بمجرد توقيع الجزاء التأديبي صحيحاً على الموظف حفاظاً على حسن سير وانتظام أداء الخدمات العامة على يد الأجهزة المختصة ويؤدي تكرار مجازاة العامل تأديبياً عن ذات الجرائم التأديبية فضلاً عن انعدام سنده القانوني مخالفاً للنظام العام العقابي لإهداره مبدأ وحدة العقوبة التأديبية عن ذات الفعل مما يجعل ذلك القرار منعدم الأثر سواء صدر من السلطة الرئاسية التأديبية أو من المحاكم التأديبية⁽²⁾.

¹ عبد الرؤوف هاشم بسيوني، المرجع السابق، ص 55.

² حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 1041 لسنة 41ق، جلسة 31 / 05 / 1998، كما قضت في حكم اخر ما يلي: من المبادئ العامة الأساسية لشريعة العقاب أياً كان نوعه أنه لا يجوز عقاب الإنسان عن الفعل المؤثم مرتين، وأنه وإن كان يجوز العقاب عن الجريمة التأديبية للموظف العام برغم العقاب عن ذات الأفعال كجرائم جنائية في نطاق المسؤولية الجنائية لإختلاف الأفعال وصفا وتكييفاً في كل من المجالين الجنائي والتأديبي، إلا أنه لا يسوغ معاقبة العامل تأديبياً عن ذات الأفعال غير مرة واحدة حيث تستنفذ السلطة التأديبية ولايتها بتوقيع العقاب التأديبي، مؤدى ذلك، لا يسوغ لذات السلطة التأديبية أو لسلطة تأديبية أخرى توقيع الجزاء عن ذات الجرائم التأديبية لذات العامل الذي سبق عقابه ومجازاته

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

فالأصل هو عدم توقيع الجزاء مرتين عن الواقعة الواحدة، ولكن هذا لا يمنع من جواز توقيع جزاء تأديبي جديد عن كل مخالفة تأديبية جديدة تمت نسبتها إلى نفس الموظف لسابقة مجازاته تأديبياً وإن كانت من المخالفة التي سبق مساءلة الموظف عنها ومجازاته تأديبياً، حتى ولو جمعت بينهما عناصر التماثل والتشابه في طبيعة المخالفة، طالما أن الواقعة المشككة للمخالفة الجديدة تغاير ذات الواقعة التي سبق مساءلته ومجازاته عنها تأديبياً⁽¹⁾.

4- من حيث التقادم

ويقصد بالتقادم هو تخلص المحكوم عليه من آثار الحكم بالإدانة بعد مرور فترة من الزمن محددة قانوناً⁽²⁾ ويختلف نظام تقادم العقوبات في القانون الجزائي على الجرائم التأديبية حيث تكون مدة تقادم العقوبات الجزائية أطول بكثير من مدة تقادم العقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون الوظيفة حيث حدد قانون العقوبات أن مدة تقادم الجنايات هي 20 سنة كاملة إبتداء من التاريخ الذي أصبح فيه الحكم نهائياً، كما تتقادم العقوبات في الجرح بعد مضي مدة 5 سنوات كاملة ابتداء من تاريخ اعتبار الحكم نهائياً، أما في المخالفات فتتقادم بعد مضي سنتين كاملتين من تاريخ إعتبار الحكم نهائياً⁽³⁾.

أما فيما يخص تقادم العقوبات التأديبية فهي من النقاط المستبعدة في مجال الوظيفة

لا يغير من ذلك أن تكون السلطة التي وقعت الجزاء التأديبي ابتداء هي السلطة التأديبية الإدارية الرئاسية أو السلطة التأديبية القضائية ممثلة في المحاكم التأديبية لأن العلة تتحقق بمجرد توقيع الجزاء التأديبي صحيحاً قانوناً على العامل ، ومن ثم فلا يجوز بعد ذلك إعادة مباشرة السلطة التأديبية على ذات العامل بذات الفعل الذي جوزي عنه حيث ترتبط الولاية التأديبية وجوداً وعدمياً مع الغاية المستهدفة منه وهي مجازاة العامل عما يثبت إسناده قبله من جرائم تأديبية "

¹ حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 4318 لسنة 45 ق، جلسة 23 يونيو 2001.

² أنظر المادة 612 من ق.إ.ج.ج

³ أنظر المواد 615، 614، 613 من ق.إ.ج.ج.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

العمومية ذلك أن العلاقة التي تربط الموظف العام بالجهة التي يعمل على مستواها مرهون بمدى تواجده بطريقة منتظمة فيها، فكيف يستمر الموظف العام في أداء وظيفته دون توقيع الجزاء الصادر ضده نتيجة لإرتكابه أحد المخالفات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، فعلاقة الموظف العام بالجهة التي يعمل على مستواها تحول دون الحديث عن مسألة تقادم العقوبة التأديبية هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنه في حالة عدم قيام الموظف العام الصادر ضده حكم أو قرار تأديبي بالإدانة بأعبائه الوظيفية بطريقة منتظمة، يدفع بجهة الإدارة إلى اتخاذ إجراءات عقابية أخرى ضد الموظف المتغيب بسبب الحكم أو القرار الصادر ضده، وهو ما انتهجه كل من المشرع الفرنسي والجزائري اللذين لم يعترفا بفكرة تقادم العقوبة التأديبية عكس المشرع المصري الذي نص صراحة على تقادم الدعوى التأديبية بإنقضاء مدة معينة⁽¹⁾ ويرجع لطبيعة النظام التأديبي في مصر والذي سبق وأن فصلنا فيه وقلنا بأنه ذو طبيعة قضائية.

وتختلف فكرة تقادم المخالفة التأديبية عن فكرة تقادم العقوبة التأديبية، حيث سبق وأن أشرنا إلى تقادم المخالفات التأديبية الذي أخذت بها بعض الأنظمة الوظيفية دون الأخرى، منها قانون الوظيفة المصري والكويتي، أما القانونيين الجزائري والفرنسي فلم يأخذا بهذه الفكرة بل نصا فقط على مسألة محو العقوبات التأديبية والتي يجب أن نفرق بينها وبين تقادم العقوبات، فالأولى ذات طبيعة إيجابية حيث يجب تنفيذ العقوبة ضد الموظف العام بعد مرور فترة من الزمن محددة قانوناً ثم يطلب الموظف محوها من ملفه وهي تشبه نظام رد الإعتبار المنصوص عليه في قانون الإجراءات الجزائية، أما الثانية يمكن وصفها بالجانب السلبي وهو عدم تنفيذ العقوبات بتاتا وبعد مرور مدة من الزمن محددة قانوناً تسقط عن الشخص الصادر في حقه غيابياً.

¹ نصت المادة 68 من قانون الخدمة المدنية المصري : تسقط الدعوى التأديبية للموظف الموجود بالخدمة بمضي ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة ومع ذلك إذا شكل الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

وقد نص المشرع الجزائري على محو العقوبات التأديبية حيث مكن الموظف من طلب محو العقوبات التأديبية الصادرة ضده والمصنفة تحت طائفة الدرجتين الأولى والثانية فقط بعد مرور سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وتكون بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة⁽¹⁾.

أما بالرجوع لأحكام المحو في التشريع المصري فنجد أنه كان متشددا نوعا ما مقارنة بالقانون الجزائري فنجد أن محو العقوبة في القانون المصري مدتها القصوى تصل إلى أربع سنوات وأدناها مدة سنة وذلك وفقا لما جاء في نص المادة 67 من قانون الخدمة المدنية لسنة 2016⁽²⁾.

من خلال ما سبق يمكن القول بأن المخالفة التأديبية تختلف عن الجريمة الجزائية من عدة نواحي وهو تأكيد لفكرة استقلال كل من المخالفة التأديبية عن الجريمة الجزائية من حيث هدف والغاية ومن حيث طبيعة العقوبات المسلطة على مرتكبي المخالفة التأديبية والجريمة الجزائية وكذا الإختلاف الكبير بين تقادم العقوبة ومحو العقوبة.

الفرع الثاني : أثر العقوبة الجزائية على العلاقة الوظيفية

من الثابت قانونا أن الموظف العام يسأل عن تصرفاته من عدة نواحي، فقد يسأل جزائيا أو مدنيا⁽³⁾، أو تأديبيا وذلك بإختلاف نوع الجريمة التي يرتكبها الموظف، فعند إخلاله بالواجبات الوظيفية أو ارتكابه لسلوك مناف لهذه الواجبات تقوم المسؤولية التأديبية

¹ أنظر المادة 176 من الأمر 03/06.

² حيث نصت على ما يلي : تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات الآتية: =

- سنة في حالة الإنذار والتنبيه والخصم من الأجر مدة لا تزيد عن خمسة أيام.
- سنتان في حالة اللوم أو الخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام وحتى خمسة عشر يوما.
- ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة عشر يوما وحتى ثلاثين يوما.
- أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزائي الفصل والإحالة إلى المعاش وتحسب فترات المحو اعتبارا من تاريخ توقيع الجزاء.

³ نصت المادة 31 من الأمر 03/06 على أنه "إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب الى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له".

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

لوحدها، أما إذا كان هذا السلوك يشكل جريمة تأديبية وجريمة جنائية، فنقوم هنا كل من المسؤولين ضد الموظف العام، إلا أنه في بعض الأحيان يرتكب الموظف العام سلوكا أو جريمة جنائية فقط لا تشكل مخالفة تأديبية، إلا أنه يترتب عليها عقوبات تلحق بمركزه الوظيفي وتضع حدا له عن طريق الإنهاء بقوة القانون، ومن الإجراءات التأديبية التي تتخذ ضد الموظف العام الذي ثبت أنه ارتكب فعلا إجراميا هي توقيفه مؤقتا إلى غاية صدور حكم نهائي، أما من الناحية الجزائية فنقوم مسؤوليته الجزائية فقط في حالة ثبوت ارتكابه لجريمة يعاقب عليها قانون العقوبات دون القانون التأديبي، إلا أنه قد يتم إصدار عقوبات تبعية أو تكميلية للحكم الجزائي الأصلي القاضي بالإدانة منها عزل الموظف من وظيفته كعقوبة تبعية.

أولا: التوقيف المؤقت للموظف العام

توقيف الموظف العام عن القيام بالأعباء الوظيفية الملقاة على عاتقه لا يكون إلا إذا ارتكب أفعالا جسيمة تخرق المبادئ العامة التي تقوم عليها الوظيفة أو ارتكب ما يخالف أحكام القانون

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

بصفة عامة، ولا يمكن للموظف إخاء عمدا واقعة توقيع عقوبة جنائية بصفة نهائية أو غير نهائية وهو ما يفتح الباب أمام المسائلة التأديبية⁽¹⁾ ويعد هذا الإجراء نتيجة لجسامة الأخطاء المرتكبة من الموظف العام ويستند في تقدير ذلك مراعاة المصلحة العامة، وقد تبنى مجلس الدولة الفرنسي مجموعة من القرارات التي حدد فيها بعض السلوكات الجسيمة، منها رفض وعصيان الموظف القيا بتنفيذ الأوامر الموجهة إليه من طرف رئيسه⁽²⁾ أو إخفاء الموظف لبعض المعلومات المفيدة بحوزته وعدم تبليغ رئيسه بها ولم

¹ حيث جاء في الطعن رقم 1155 لسنة 33 ق، جلسة 13 / 5 / 1989: أن إخفاء العامل لواقعة حبسه نفاذا لحكم جنائي غير نهائي أو لحكم جنائي نهائي ابتغاء الحصول على أجره يعد مخالفة لواجب الأمانة والصدق اللذان يجب أن يتحلى بهما الموظف العام خاصة إذا كان أحد أعوان القضاء، والطعن رقم 128 لسنة 30 ق، جلسة 12 / 3 / 1988 الذي جاء فيه ينبغي على الموظف التزام الصدق في كل ما يصدر عنه من أقوال في مجال الوظيفة العامة - لا وجه للقياس على ما يجوز قبوله من أقوال غير صحيحة في مجال الدفاع عن النفس في المجال الجنائي أساس ذلك : أن الكذب في المجال الإداري يشكل بذاته مخالفة تأديبية ."

² Conseil d'Etat, 7 SS, du 12 décembre 1994, 136497. Considérant qu'aux termes de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : "En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline"

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. X..., agent du service intérieur au centre hospitalier universitaire de Nantes, exerçait des tâches de manutention jusqu'en 1990 ; qu'entre le 1er août et le 20 août 1991, il a refusé, à quatre reprises, de remplacer dans leur fonction des agents chargés de manutention ; que si, lors de son quatrième refus, il a fait état de son état de santé qui l'aurait empêché d'accomplir les tâches demandées, son refus d'exécuter les ordres reçus constituait une faute grave de nature à justifier, en application des dispositions précitées, la mesure de suspension prise à son encontre ; qu'il résulte de ce qui précède que c'est à tort que le tribunal administratif de Nantes s'est fondé sur l'absence de faute grave pour annuler la décision du directeur général du CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE NANTES suspendant M. X... de ses fonctions ;

Considérant toutefois qu'il appartient au Conseil d'Etat, saisi de l'ensemble du litige par l'effet dévolutif de l'appel, d'examiner les autres moyens invoqués par M. X... devant le tribunal administratif de Nantes et en appel ;

Considérant que la mesure de suspension ne constitue pas une sanction disciplinaire mais une mesure conservatoire qui n'exige pas que le fonctionnaire concerné soit mis à même de présenter au préalable sa défense ; que dès lors, le moyen tiré du non-respect du caractère contradictoire de la procédure doit être écarté .

Considérant que le détournement de pouvoir allégué n'est pas établi ;

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

ينقل إلى رؤسائه جميع المعلومات المفيدة التي لديه بالنظر إلى المهام التي يمارسها، مما يشكل خطأ جسيماً⁽¹⁾، ويمكن للقاضي الإداري أن يقوم بإلغاء قرار التوقيف إذا تأكد من أن الأخطاء المرتكبة لا تبلغ حداً من الجسامه مع تعويض الموظف الذي تضرر من قرار توقيفه⁽²⁾.

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que le CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE NANTES est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Nantes a annulé la décision du 22 août 1991 suspendant M. X... de ses fonctions et l'a condamné à verser à M. X... la somme de 2 000 F en application des dispositions de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Article 1er : Le jugement du tribunal administratif de Nantes en date du 20 février 1992 est annulé.

Article 2 : La demande présentée par M. X... devant le tribunal administratif de Nantes est rejetée.

Article 3 : La présente décision sera notifiée au CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE NANTES, à M. X... et au ministre d'Etat, ministre des affaires sociales, de la santé et de la ville,

www.legifrance.gouv.fr.

¹Conseil d'Etat, 5 / 3 SSR, du 29 janvier 1988, 58152. Le ministre de la défense a suspendu de ses fonctions M. M., inspecteur de police détaché au service de documentation extérieure et de contre-espionnage dans l'emploi de secrétaire de documentation. L'intéressé n'avait pas transmis à ses supérieurs hiérarchiques toutes les informations utiles dont il disposait. Eu égard aux fonctions exercées par le requérant et dans les circonstances de l'espèce, ces faits sont constitutifs d'une faute grave de nature à justifier, en application de l'article 32 de l'ordonnance du 4 février 1959, la mesure de suspension prise à son encontre par le ministre de la défense auprès du quel il était détaché et qui était compétent pour ce faire. .

www.legifrance.gouv.fr.

²Conseil d'Etat, Section, du 24 juin 1977, 93480 93481 93482. En suspendant la directrice d'un établissement d'enseignement pour des motifs qui, s'ils pouvaient révéler l'inaptitude de l'intéressée à exercer ses fonctions, ne présentaient pas le caractère d'une faute grave, le ministre de l'Education nationale a commis une illégalité constitutive d'une faute engageant la responsabilité de l'Etat à l'égard de ce fonctionnaire.

La réparation due par l'Etat à la directrice d'un établissement d'enseignement illégalement suspendue ne peut comprendre le montant de l'indemnité forfaitaire spéciale aux personnels enseignants qui est liée à l'exercice effectif des fonctions mais doit couvrir le préjudice moral subi par l'intéressée, lequel est évalué à 5000 Frs.

Directrice d'un établissement d'enseignement ayant fait l'objet d'attaques très vives, notamment par voie de communiqués de presse à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Dans ces circonstances, l'intéressée était en droit d'obtenir la protection de l'Etat comme il est prévu à l'article 12, alinéa 2, de l'ordonnance du 4 février 1959. La circonstance que l'intéressée ne s'acquittait pas de ses fonctions de façon pleinement satisfaisante et a dû être

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

وقرار توقيف الموظف العام يكون من إختصاص السلطة التأديبية وفي حالة الإنتداب تتولى سلطة التعيين توقيف الموظف الذي ارتكب أخطاء جسيمة⁽¹⁾، ولا يعد إجراء التوقيف عقوبة تأديبية بل هو عبارة فرصة للتحقيق في مدى جسامة وخطورة الأفعال المرتكبة وتمكين الموظف فيها من الدفاع عن نفسه⁽²⁾، و يبقى الموظف الموقف والذي يستحيل أن يزاول واجباته الوظيفية على علاقة مع المرفق العمومي، ويستمر في الإستفادة من كافة الحقوق الممنوحة له بموجب القانون الأساسي وخاصة حقه في العطلة السنوية أو المرضية، وتحسب مدة التوقيف في التقاعد بإستثناء حقه في التعويضات المالية إذا أوقف الموظف بسبب متابعة جنائية، كما يلتزم الموظف بالواجبات الوظيفية⁽³⁾.

mutée quelques mois après ne justifiait pas le refus de l'autorité administrative de lui accorder cette protection dès lors qu'aucun motif d'intérêt général ne s'y opposait. Préjudice résultant de ce refus évalué à 1000 Frs [RJ1].

En vertu de l'article 48 de l'ordonnance du 4 février 1959, les mutations comportant modification de la situation d'un fonctionnaire doivent être prises sur avis de la commission administrative paritaire du corps de l'intéressé. Si le décret du 30 mai 1969 a substitué à cette consultation celle de la commission consultative spéciale compétente à l'égard des directeurs de collège d'enseignement technique, cette disposition, qui déroge au statut général et a été prise sans consultation du conseil supérieur de la Fonction publique n'est pas légalement applicable. Annulation de la mutation., www.legifrance.gouv.fr.

¹ Guide de La discipline dans la fonction; publique de l'Etat ,la documentation française ;paris1998 ,p35.

² Conseil d'Etat, 7 SS, du 12 décembre 1994, 136497: Considérant que la mesure de suspension ne constitue pas une sanction disciplinaire mais une mesure conservatoire qui n'exige pas que le fonctionnaire concerné soit mis à même de présenter au préalable sa défense ; que dès lors, le moyen tiré du non respect du caractère contradictoire de la procédure doit être écarté, www.legifrance.gouv.fr.

³ Guide de La discipline dans la fonction; publique de l'Etat, p37.

كما جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا في مصرفي الطعن رقم 3709 لسنة 44 ق، جلسة 2000/11/12، ما يلي:الوقف عن العمل احتياطيا ليس من قبيل العقوبات التي توقع على العامل لقاء مخالفة تأديبية ثبت وقوعها، إنما هو مجرد إجراء احتياطي كما يبين من تسمية القانون له ،يجوز للسلطة المختصة أو النيابة الإدارية أن تلجأ إلى اتخاذه في شأن العامل متى قامت به دواعيه – سلطة المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب حسب الأحوال عند عرض أمر مد مدة وقف العامل عن العمل مقصورة على رفض مد هذه المدة أو مدها لمدة أخرى دون التصدي للفصل في مخالفة تأديبية، تكشف عنها أوراق طلب وقف العامل عن العمل، وفي حالة تصدى المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب للفصل في هذه المخالفة فإنه يكون قد خرج عن حدود ولايته الولائية القاصرة على الفصل في أمر الوقف عن العمل وتصدى للفصل في منازعة

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

طبقاً لأحكام قانون الوظيفة العامة في التشريع الجزائري فإن الموظف المتابع قضائياً بموجب أفعال جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه يوقف عن عمله فوراً، ولا تسوى وضعيته الإدارية، إلا بعد صدور حكم نهائي بشأنه، وقد مكن المشرع الموظف العام خلال فترة التوقيف من نصف راتبه إضافة إلى الإستفادة من المنح العائلية، لفترة لا تتجاوز 6 أشهر⁽¹⁾.

لم يضع المشرع الجزائري تعريف للتوقيف تاركاً مسألة تعريفه للفقهاء، ومن بين المحاولات الفقهية نذكر ما يلي: "التوقيف هو حق مخول للإدارة يمكنها من إبعاد الموظف مؤقتاً عن وظيفته حتى ينجلي أمره، إذا ما وجهت إليه تهمة جد خطيرة وذلك لضمان صالح الإدارة مقابل الضمانات التي منحت له والقيود التي فرضت على الإدارة قبل البث في أمره بتبرئته أو بتوقيع العقاب عليه"⁽²⁾.

ولذات الغرض أصدرت المديرية العامة للوظيفية العمومية منشوراً تطبيقياً يوضح كيفية وإجراءات توقيف الموظف العام وقررت في ذلك بين أمرين الأول هو إجراء توقيف الموظف العام الذي ارتكب خطأ جسيماً، والثاني هو توقيف الموظف العام المتابع جزائياً.

فعند ارتكاب الموظف لخطأ جسيم من شأنه أن يؤدي إلى تسريحه تباشراً فوراً الإجراءات التأديبية وذلك من تاريخ معاينة الخطأ بناء على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني ويرسل إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين حيث تقوم هذه الأخيرة بالبث والفصل في تسريح الموظف وفقاً لإجراءات قانونية معينة تتمثل فيما يلي:⁽³⁾

تدخل في اختصاص مجلس التأديب بهيئة قضاء تأديبي دون أن تصل إليه وفقاً للطريق الذي رسمه القانون، الأمر الذي يجعل قراره منطقياً على غصب للسلطة ينحدر بالقرار إلى درجة الانعدام .

¹ أنظر المادة 174 من الامر 03/06.

² قيقاية مفيدة، أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 46 ديسمبر 2016، الجزائر، ص 368.

³ المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .

الباب الثاني: أشر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

- يوقف الموظف العام بموجب قرار مسبب لمدة لا تتجاوز شهرين.
- خلال مدة التوقيف لا يتقاضى الموظف الموقوف عن العمل أي مرتب عدا المنح العائلية.
- يجب على الإدارة خلال فترة التوقيف تبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بناء على التقرير المسبب مع ذكر بوضوح الأفعال المعاقب عليها وإن أمكن ظروف ارتكابها.
- يجب إرفاق التقرير وبطاقة معلومات تتضمن الوضعية العائلية والمهنية للموظف المعني.
- يتم استدعاء الموظف بموجب رسالة موصي عليها مع وصل الإستلام خمسة عشر يوما على الأقل قبل إجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة به والمنعقدة في شكل مجلس تأديبي.
- يسجل قرار المجلس التأديبي بمحضر ويبلغ دون أجل إلى الموظف وإلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- يجب أن تكون العقوبة التأديبية محل قرار مسبب من السلطة المؤهلة ويتخذ هذا الإجراء في شكل قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- تلزم الإدارة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية إلى الموظف المعني.
- يجب على الإدارة إعلام الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التسريح بحقه في الطعن وأجال رفع الطعن أمام لجنة الطعن المحددة بخمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ تبليغه بالعقوبة، ويعد هذا الطعن المرفوع في الأجال القانونية موقفا لتنفيذ العقوبة التأديبية إلى غاية فصل لجنة الطعن في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ تبليغها.
- وفي الأخير ينفذ قرار لجنة الطعن فورا وبحرفية، فإذا لم يؤكد قرار اللجنة المتساوية الأعضاء وتصرح بإعادة إدماجه يدمج وتعاد إليه كافة حقوقه ويتقاضى مرتبه كاملا خلال كل فترة التوقيف.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

هذا فيما يخص توقيف الموظف عند إرتكابه لخطأ جسيم من شأنه أن يؤدي إلى تسريحه، أما مسألة توقيف الموظف العام عن العمل عند ثبوت وجود متابعة جزائية فقد جاء نفس المنشور بإجراءات مختلفة توضح كيفية تطبيق نص المادة 131 من المرسوم رقم 59/85.

وأول إجراء يتعرض له الموظف المتابع جزائياً هو التوقيف وذلك بالنظر للطبيعة الخاصة التي تكتسبها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية وكذا ما يترتب عن هذه المتابعات من عواقب تمس بوضعية الموظف ولا تسوى وضعيته نهائياً إلى بعد أن يصبح القرار القضائي نهائياً، ويمكن إبقاء جزء من الأجر الأساسي لا يتجاوز ثلاثة أرباعه $\frac{3}{4}$ طوال مدة 6 أشهر على الأكثر⁽¹⁾.

وتبقى مسألة تحديد الأجر إلى تقدير الإدارة بعد النظر في وضعية الموظف كما يجب أن يذكر جزء الأجر بمقرر التوقيف المتخذ ضد الموظف⁽²⁾، هذا فيما يخص أولى الإجراءات التي تطبق على الموظف الذي خالف الواجبات الملقاة على عاتقه والجسيمة منها، أو الموظف المتابع جزائياً.

أما المشرع الفرنسي فنص على توقيف الموظف الذي إرتكب أخطاء جسيمة مدة أربعة أشهر مع الإبقاء على جزء من راتبه إلى غاية تسوية وضعيته، وعند إنتهاء هذه المدة دون إتخاذ أي قرار من طرف سلطة التأديب يجوز إعادته لممارسة مهامه الوظيفية إذا لم يكن محل متابعات جنائية⁽³⁾.

¹ المادة 131 من المرسوم 59/85.

² المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004 السالف الذكر.

³ Art30 Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 10:

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

ثانياً: عزل الموظف العام من منصبه كعقوبة تكميلية للحكم الجزائي

أثناء فصل القاضي الجزائري في الدعوى الجزائية المطروحة أمامه والمرفوعة ضد الموظف العام قد يقضي بعزله من وظيفته كعقوبة تكميلية لنوع من الجرائم التي تبلغ نوعاً من الجسام، حيث نص المشرع الجزائري على هذا النوع من العقوبات التكميلية في نص المادة 9 من قانون العقوبات، ويعد عزل الموظف العام من وظيفته نتيجة للمتابعة الجزائية، فما المقصود بالعزل؟

لم يقدّم المشرع الجزائري بوضع تعريف له في قانون العقوبات على عكس المشرع المصري الذي عرفه على أنه العزل من وظيفة أميرية والحرمان منها ومن المرتبات المقررة لها سواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملاً في وظيفته وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها لا يجوز تعيينه في وظيفته أميرية ولا نيله أي مرتب لمدة يقدرها الحكم وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنين ولا أقل من سنة واحدة⁽¹⁾.

وبالرجوع للقانون الجزائري نجد أنه استعمل هذا المصطلح في مناسبة سابقة حيث قرر أن الموظف الذي ينقطع عن عمله مدة 15 يوماً متتالية دون مبرر مقبول تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإجراء العزل بسبب إهمال المنصب⁽²⁾، حيث كان من الأجدر به أن يقتدي بنظيره المصري الذي استعمل مصطلحاً آخر هو الفصل أو فصل

définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions. S'il fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai. Lorsque, sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions.

¹ المادة 26 من قانون العقوبات المصري المعدل بالقانون رقم 95 لسنة 2003.

² المادة 184 من القانون 03/06.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

الموظف بغير الطريق التأديبي وهذا الفصل لا يعد من قبيل الجزاءات التأديبية⁽¹⁾ بل هو قرار أو إجراء تتخذه الإدارة بالنسبة للموظفين الذين ينقطعون عن وظائفهم دون عذر مبرر، وذلك لتفادي إعادة استخدام نفس المصطلحات في وقائع مختلفة، فالمشروع الجزائري استعمل مصطلح العزل من الوظيفة في قانون الوظيفة العمومية الذي يعد إجراء إداري⁽²⁾، واستعمله أيضا في قانون العقوبات حين نص على أن العزل من الوظيفة هو من بين العقوبات التكميلية المرتبطة بالأحكام الجزائية الصادرة ضد الموظف العام، ومن خلال ما سبق نستشف بأن المشروع الجزائري وظف مصطلح العزل في واقعيتين مختلفتين:

- الأولى: إجراء العزل بموجب المادة 184 من القانون 03/06 كإجراء إداري .
- الثانية: عقوبة العزل كعقوبة تكميلية مرتبطة بالحكم الجزائي بموجب نص المادة 9 من قانون العقوبات.

وبالرجوع لأحكام المادة التاسعة السابقة نجده نص إضافة إلى العقوبات

الأصلية مجموعة من العقوبات التكميلية فما المقصود بالعقوبة التكميلية؟

يقصد بها ذلك الجزاء الثانوي للجريمة الذي يستهدف توفير الجزاء الكامل لها وهي

مرتبطة بالجريمة دون عقوبتها الأصلية ولا توقع إلا إذا نطق القاضي بها وحدد نوعها

¹ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 323.

² قرار مجلس الدولة رقم 066073 المؤرخ في 04/10/2014 (ب.ع) ضد المديرية العامة للجمارك: حيث أقام المدعي دعوى يطلب إلغاء المقرر الصادر عن المدعى عليها والقضاء بإعادة إدراجه إلى منصبه الأصلي كمساعد إداري وإحتفاظه بكافة حقوقه المكتسبة وبإلزامها بأدائها له وتعويضه عن كافة الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به، ويعتمد المدعي في تبرير دعوى الإلغاء على أن الإجراءات التأديبية المتخذة ضده لم تكن قانونية ولم تتخذ في وقتها المحدد قانونا، وفصل مجلس الدولة بشأن ذلك بما يلي: حيث أن ترك المنصب وعدم الإلتحاق إليه رغم الإعذار المبلغ للموظف قانونا لا يستوجب إحالة هذا الأخير على المجلس التأديبي بل يستوجب العزل التلقائي، لكن مع ذلك فإن المدعي عليها أحالت ملفه التأديبي على اللجنة الوطنية المتساوية الأعضاء بتاريخ 27/11/2007 والتي قررت عزله، ورفض دعوى المدعي لعدم التأسيس.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

ولا يمكن أن توقع على الجاني بمفردها⁽¹⁾ وقد حدد مفهومها المشرع الجزائري ضمن أحكام قانون العقوبات، حيث إعتبرها تلك العقوبات الثانوية التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن عقوبة أصلية، فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة وقد تكون إما إجبارية أو إختيارية، إجبارية إذا إقترنت مع الحكم بعقوبة جنائية في الجنايات، وتكون إختيارية إذا إقترنت مع الحكم بعقوبة جنائية في الجرح في القانون الجزائري⁽²⁾، فالعقوبات التكميلية تكون وجوبية هي التي يجب أن يشتمل عليها الحكم وإلا كان معيبا وقابلا للطعن فيه ومثالها العزل من وظيفة أميرية في جرائم الرشوة والإختلاس والتزوير فيجب على المحكمة أن تقضي بالعزل من الوظيفة مؤقتا⁽³⁾، أما التكميلية فهي جوازية تترك لتقدير القاضي وإن لم يحكم بها يبقى حكمه صحيحا⁽⁴⁾.

إضافة إلى أنه نص على أن عقوبة العزل من الوظيفة هي عقوبة مؤقتة حيث يقوم القاضي بتحديد مدة عقوبة العزل في الجنايات والتي حددها المشرع بمدة أقصاها عشرة سنوات تبدأ من تاريخ انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه⁽⁵⁾. أما فيما يخص الجرح فمدة عزل الموظف العام عن مزاولة أحد الحقوق المنصوص عليها في المادة 14 من قانون العقوبات من بينها الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية فحددها ب 5 سنوات تبدأ من تاريخ إنقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه.

¹مساعدة بن عبد الله بن عبد العزيز العثمان ، العقوبات التكميلية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، مذكرة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية السعودية، 2006، ص 54.

² أنظر المادة 9 مكرر 1 فقرة 7 من قانون العقوبات، والمادة 14 من نفس القانون.

³ حيث نصت المادة 26 من قانون العقوبات المصري على مايلي: العزل من وظيفة أميرية هو الحرمان من الوظيفة مؤقتا ومن المرتبات المقررة له سواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملا في وظيفة وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها ولا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية ولا يتلقى أي مرتب مدة يقدرها الحكم وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنوات ولا أقل من سنة واحدة".

⁴ سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 235.

⁵ المادة 9 مكرر (1) فقرة 7 من قانون العقوبات الجزائري.

الباب الثاني: أثار الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

أما بالرجوع لما جاء في أحكام قانون العقوبات المصري فهو الآخر فرق بين العقوبات فأدرج في نص المادة 24 العقوبات التبعية⁽¹⁾، وفي نص المادة 13 العقوبات الأصلية وإعتبر العزل عقوبة تبعية في حالة الحكم بعقوبة جنائية والتي تستلزم حتما حرمان المحكوم من مجموعة الحقوق والمزايا التي نصت عليها م 25 من قانون العقوبات المصري منها القبول في أي خدمة في الحكومة، أو عقوبة تكميلية في بعض الجنايات وفي بعض الجرح، فالموظف الذي ارتكب جنايات منصوص عليها في الباب الثالث والرابع والسادس عشر من الكتاب الثاني من قانون العقوبات المصري وعملاً بالرأفة ثم حكم عليه بالحبس، يحكم عليه كذلك بالعزل مدة لا تقل عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها عليه⁽²⁾ فالعزل هنا يقضي به القاضي وجوباً في بعض الجنايات⁽³⁾.

أما العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية في بعض الجرح وجوباً منها ما جاء في نص المادة 123 من قانون العقوبات المصري التي يعاقب بموجبها كل موظف عام إستعمل وظيفته في وقف تنفيذ الأوامر الصادرة من الحكومة أو أحكام القوانين أو اللوائح... إلخ. يعاقب بالحبس والعزل

من وظيفته، وقد فرق المشرع المصري بين مدة العزل في العقوبات التبعية والعقوبات التكميلية فالعزل كعقوبة تبعية يكون مؤبداً وفقاً لنص المادة 25 من نفس القانون، أما العزل كعقوبة تكميلية فهو مؤقت وحدده المادة 26 منه بمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد

¹ المشرع الجزائري ألغى هذا النوع من العقوبات بموجب تعديل قانون العقوبات سنة 2007، وأبقى على العقوبات الأصلية والتكميلية فقط .

² المادة 27 من قانون العقوبات المصري لسنة 2013.

³ حيث جاء في الطعن رقم 1445 لسنة 50 ق، جلسة 9 / 2 / 2008 ما يلي: "قضاء هذه المحكمة قد جرى في تطبيق أحكام البند رقم 7 من المادة 94 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، إلى اعتباره استثناء من حكم المادة 25 من قانون العقوبات التي أوجبت العزل لمن يصدر ضده حكم بعقوبة جنائية، فالأصل، في تطبيق حكم هذا البند، هو بقاء العامل في الخدمة متى كان الحكم قد صدر لأول مرة ، إلا إذا رأت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل " .

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

عن 6 سنوات.

أما المشرع الفرنسي فقد مكن القاضي من فرض عقوبات تكميلية على الموظف تقضي بحظر ممارسة الوظيفة بصفة نهائية أو مؤقتة دون أن تتجاوز مدة خمس سنوات⁽¹⁾ ويبدأ تطبيق العقوبات التكميلية منها الحرمان من الحقوق المدنية من تاريخ صدور الحكم النهائي.

المبحث الثاني : حجية الأحكام الجزائية

من المسلم به هو استقلال كل من المسؤولية الجزائية عن التأديبية كأصل عام، ولكن استثناء على ذلك اعتبر الفقه والقضاء أن الأحكام الجزائية تجوز حجية الأمر المقضي به أمام السلطات التأديبية إذا كانت الأفعال المنسوبة للموظف العام تشكل جريمة جنائية في نفس الوقت ويرجع الفقه التزام سلطات التأديب بعدة اعتبارات نذكر منها:⁽²⁾

- **الإعتبار القانوني:** هو أن الحكم الجزائي البات هو عنوان للحقيقة في مواجهة الكل وذلك لأنه حجة بما ورد فيه خاصة فيما يتعلق بثبوت الواقعة ونسبتها إلى فاعلها نتيجة للسلطة التقديرية الممنوحة للمحكمة في تقدير تلك المسائلة المطروحة أمامها.

- **الإعتبار العلمي:** أساس ذلك أن المحكمة الجزائية هي صاحبة الاختصاص الأصلي في بحث وقوع الجريمة وتكييفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها عن طريق ما هو مقرر لها من صلاحيات وسلطة الإثبات والتحقيق والتي لا تتوفر على مستوى سلطات التأديب، هذا من

¹ Article 131-27 du code penal : Lorsqu'elle est encourue à titre de peine complémentaire pour un crime ou un délit, l'interdiction d'exercer une fonction publique ou d'exercer une activité professionnelle ou sociale est soit définitive, soit temporaire ; dans ce dernier cas, elle ne peut excéder une durée de cinq ans. L'interdiction d'exercer une profession commerciale ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, directement ou indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, une entreprise commerciale ou industrielle ou une société commerciale est soit définitive, soit temporaire ; dans ce dernier cas, elle ne peut excéder une durée de dix ans. Cette interdiction n'est pas applicable à l'exercice d'un mandat électif ou de responsabilités syndicales. Elle n'est pas non plus applicable en matière de délit de presse.

² وحيد محمود إبراهيم، المرجع السابق، ص 187.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

جهة ومن جهة أخرى أن المسائل الجزائية من النظام العام تتعلق بحق المجتمع في العقاب فإذا ما صدر حكم تأديبي من محكمة تأديبية تنقض الحكم الجزائي بعد ذلك مساساً بالنظام العام (1).

- الإعتبار الواقعي: من الثابت قانوناً أن النظام التأديبي نظام حديث نسبياً مقارنة بالنظام

الجزائي ومرد ذلك أن النظام التأديبي تأثر بمبادئ قانون العقوبات الثابتة منها ضمانات المتهم في المساءلة التأديبية المستمدة من أحكام قانون الإجراءات الجزائية، وهذا التشابه جدير

بأن يحوز الحكم الجزائي للحجية أمام سلطات التأديب (2)، والأثر الذي يترتب على حجية الحكم الجزائي هو إمتناع سلطات التأديب من إعادة النظر فيما فصل فيه الحكم الجزائي وذلك يقيد من صلاحيات السلطة التأديبية بصورة تخالف أو تنقض الحكم الجزائي (3).

¹ ربيعة بوقرط، المرجع السابق، ص 87.

² نفس المرجع، ص 87.

³ حيث قضت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 4020 لسنة 40 قضائية علياً جلسة 22 مارس سنة 1997 مايلي: ومن حيث إنه من المسلمات التي استقر عليها قضاء هذه المحكمة أن لكل من الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية نطاقاً مستقلاً، وأن تأنيث الفعل وفقاً لأحكام قانون العقوبات أو أي قانون آخر لا يترتب عليه بذاته مؤاخذة مرتكبه تأديباً، ما لم ينطو هذا الفعل على إخلال العامل بواجبات وظيفته أو الخروج على مقتضياتها أو يحمل في ثناياه ما يمس السلوك الوظيفي الواجب مراعاته أو الثقة الواجب توافرها في هذا العامل. كما استقر قضاء هذه المحكمة أيضاً - مسaire لنص المادة 456 إجراءات - على أن القضاء الجنائي هو المختص بإثبات أو نفي المسؤولية الجنائية عن الأفعال التي تكون جريمة جنائية، فتمتى قضت المحكمة الجنائية في هذه الأفعال بحكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي، فلا يجوز معه للمحكمة التأديبية وهي بصدد التعرض للجانب التأديبي من هذه الأفعال أن تعاود البحث في ثبوتها من عدمه، باعتبار وجوب تقيدها بما ورد بشأن هذه الأفعال في الحكم الجنائي.

ومن حيث إنه وإن كان الثابت مما تقدم أن مبدأ استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية لم يحل دون تقييد الحكم التأديبي بما أثبتته المحكمة الجنائي أو نفاه من أفعال تشكل جريمة جنائية وتشكل في ذات الوقت جريمة تأديبية، إلا أن هذا القيد على الحكم التأديبي رهين بأن يكون الحكم الجنائي سابقاً على الحكم التأديبي، دون أن يتعدى الأمر إلى وجوب أن ينتظر الحكم التأديبي ما عساه أن يصدر من حكم جنائي في شأن ثبوت أو نفي واقعة، متى كانت الواقعة تشكل جريمة تأديبية وجريمة جنائية في ذات الوقت باعتبار أن ضمانات القضاء التأديبي والقضاء الجنائي واحدة، وبما لا يجوز معه أن

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

المطلب الأول: أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة

لا يمكن لسلطات التأديب أن تقوم بإعادة بحث ما فصل فيه الحكم الجزائي فيما يتعلق بثبوت الواقعة المنسوبة للموظف العام، بل هي ملزمة بالإعتداد بها وإلا أعتبرت مخالفة لحجية الأمر المقضي بإدانة الموظف بموجب وقائع جديدة مختلفة لا يعد مخالفة للحجية⁽¹⁾، كما أنها لا تتقيد إلا بالوقائع التي فصل فيها الحكم الجزائي⁽¹⁾، وإستقر مجلس الدولة الفرنسي في أحد أحكامه أنه لا يوجد حكم تشريعي أو تنظيمي يمنع السلطة التأديبية من الإعتداد بالوقائع التي تبرر الإدانة الجزائية لبدء إجراءات تأديبية ضد الموظف، حيث

يجوز الحكم التأديبي ذات الحجية أمام القضاء الجنائي وذلك بالنسبة للوقائع التي تشكل جريمة جنائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت. ذلك أن سند حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني الواردة بالمادة 456 إجراءات هو، كما جاء بأحكام محكمة النقض حجم الضمانات التي قررها المشرع في دعاوى الجنائية ابتغاء الوصول إلى الحقيقة فيها، من حيث إنه لما تقدم فإنه لا يجوز للقضاء التأديبي أن ينتظر حكم القضاء الجنائي فيما يعرض عليه من دعاوى تأديبية بشأن وقائع تشكل جريمة جنائية وجريمة تأديبية بدعوى أن الفعل المكون للجريمتين واحد، وأنه مقيد في ثبوت هذا الفعل أو نفيه بالحكم الجنائي، باعتبار أن في ذلك تقليلاً من دور القضاء التأديبي دون مقتضى. هذا ما لم يكن موضوع الجريمة التأديبية ذاتها هو ثبوت ارتكاب العامل من عدمه لجريمة جنائية خارج نطاق الوظيفة تؤثر في اعتبار شاغل تلك الوظيفة. ومن حيث إنه لما تقدم، وكان من غير الثابت من الأوراق أن ما قرره الطاعنون أن النيابة العامة قد سبق وأن حققت فيه وتم حفظه بتاريخ 21 / 1 / 1991 هو عن المخالفات المنسوبة للطاعنين بالدعوى التأديبية رقم 81 لسنة 35 ق، فمن ثم فإنه لا تثريب على الحكم التأديبي الطعين فيما قضى به من إحالة أوراق الدعوى للنسبة العامة المختصة لإعمال شئونها فيما انطوت عليه من جرائم جنائية، ودون إلزام بأن يتحقق الحكم من ثبوت هذه الجرائم من عدمه، وإلا لكان في ذلك مصادرة على ما هو مطلوب أن يحقق فيه، وبما يتعين رفض الطعن في هذا الخصوص، ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن المخالفات المنسوبة للطاعنين بالدعوى التأديبية رقم 81 لسنة 35 ق وإن كان من المحتمل أن تشكل أكثر من جريمة جنائية، إلا أن وقائع المخالفات فيها ثبوتاً وعدمياً لا يرتهن من قريب أو بعيد بثبوتها جنائياً من عدمه، بما لا موجب معه لوقف الدعوى التأديبية انتظاراً للفصل فيما عساه أن يكون من محاكمة جنائية، وبما يعيب الحكم الطعين فيما قضى به في هذا الخصوص يعيب الخطأ في تطبيق القانون، وهو ما يوجب إلغاء الحكم وإعادة الدعوى للمحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا للفصل فيها مجدداً من هيئة أخرى، فلهذه الأسباب: حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه فيما قضى به من وقف الدعوى التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجنائية ورفض الطعن فيما عدا ذلك، وإعادة الدعوى التأديبية للمحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا للفصل فيها مجدداً من هيئة أخرى.

¹Voir CE, 3 mai 1963, Sieur Alaux, req. n° 56932, Rec. 261 ; Voir CE, Sieur Goudinoux, préc. ; CE, 6 décembre 2002, Stinovic, req. n° 237518. req. n° 237518. La décision pénale constitue un fait nouveau qui impose à l'administration de procéder à un nouvel examen de la situation de

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

تم تسليط عقوبة التوبيخ ضد الموظف المتابع بسبب تشويهه لسمعة الوظيفة وذلك بصدور حكم جنائي عليه يقضي بحبسه مدة ستة أشهر مع وقف التنفيذ بتهمة الاعتداء المتعمد بسلاح⁽²⁾، فلما تقوم المتابعتين التأديبية والجزائية عن نفس السلوك المادي تتلاشى معه فكرة إستقلال كل من النظامين ومرد ذلك أن السلطة التأديبية مقيدة بنتيجة المتابعة الجزائية

l'agent pour déterminer si, compte tenu de ce nouveau fait, il y a lieu de modifier la sanction , et le cas échéant de procéder à la réintégration de l'agent. www.legifrance.gouv.fr.

¹ حيث قضى مجلس الدولة الفرنسي برفض الدعوى المتعلقة بإلغاء القرار التأديبي القاضي بتسريح الموظف بسبب ثبوت المسؤولية الجنائية وصدور الحكم الجنائي حيث جاء بعض حيثياته مايلي:

ARRÊT DU TRIBUNAL (cinquième chambre) 16 juillet 1998, Dans l'affaire T-144/96:

–considérant qu'au terme de la procédure tant pénale que disciplinaire l'intéressé n'a pas pris conscience des devoirs imposés par la société à l'adulte pour assurer la protection de l'enfance et que l'attitude, voir un éventuel consentement de la victime ne sont pas de nature à justifier les faits ou à faire disparaître l'infraction.

que les fait commis par M. Y ont porté gravement atteinte à la dignité de sa –propre fonction, que ces mêmes faits ont porté atteinte à la dignité de la fonction publique européenne et à la dignité du Parlement européen, que les faits décrits ci-dessus sont donc à considérer comme un manque aux obligations statutaires, notamment à l'article 12, paragraphe 1, et, pour autant que nécessaire, aussi aux articles 27 et 28 du statut des fonctionnaires, et pour ces motifs, propose d'appliquer la sanction de révocation sans suppression du droit à pension.

–décide:

Article premier: M. Y est révoqué.

Article 2: M. Y conserve ses droits à pension d'ancienneté.

Article 3: La présente décision prend effet à compter de sa signature.» d'ancienneté.»

LE TRIBUNAL (cinquième chambre)

déclare et arrête:

1) Le recours est rejeté.

2) Chacune des parties supportera ses propres dépens.

² Conseil d'Etat, 2 / 6 SSR, du 24 juin 1988, 81244. Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à l'administration de se fonder sur les faits ayant motivé une condamnation pénale pour déclencher une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent, dans l'intérêt du service. En l'espèce, M. C., agent des P.T.T., a blessé par balle l'un des voisins de son domicile personnel dans la nuit du 6 au 7 février 1982 à la suite d'une altercation. Il a été condamné à six mois de prison avec sursis pour coups et blessures volontaires avec arme. Son comportement qui a porté atteinte à la réputation de son administration, était de nature à justifier la sanction disciplinaire, consistant en un blâme avec inscription au dossier, dont il a fait l'objet le 13 mars 1985.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

خاصة إذا كانت تقضي بإدانة الموظف⁽¹⁾، إلا أن مجلس الدولة الجزائري قضى في أحد قراراته أنه يتوجب على الجزائري تقدير الأخطاء بموجب أحكام القانون الجزائري كما يتوجب على السلطة التأديبية تقدير الأخطاء التأديبية وفقا لمقتضيات المصلحة العمومية، وأن ما يمكن وصفه خطأ من وجهة النظر الجزائية فإنه لن يكون كذلك دوما من وجهة النظر الإدارية، فإدانة الموظف من طرف القاضي الجزائري بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية ينشأ معها إرتباط بين المتابعتين عن نفس الوقائع⁽²⁾.

الفرع الأول: أثر وقف التنفيذ على مساءلة الموظف تأديبيا

من المسلم به أن الحكم الجزائي البات القاضي بإدانة الموظف في جريمة جنائية يحوز الحجية أمام سلطات التأديب التي لم تنظر في المتابعة التأديبية، والأمر لا يثير أي جدل عندما نكون بخصوص الأحكام الجزائية معجلة النفاذ فالسلطة التأديبية تلتزم بها ولكن إذا صدر حكم جزائي ضد الموظف بعقوبة مع إيقاف التنفيذ⁽³⁾.

أجابت على ذلك معظم التشريعات العقابية وقررت فيها بين العقوبات الأصلية وغير الأصلية، فبالرجوع لقانون الإجراءات الجزائية الجزائري نجد أن إيقاف تنفيذ العقوبات لا يمتد إلى العقوبات التبعية الناتجة عن حكم الإدانة في مواد الجنايات والجرح دون المخالفات⁽⁴⁾، وبناءا على ذلك فالحكم الجزائي الأصلي والمرفوق بعقوبات تبعية إذا تم وقف تنفيذه لا يمتد أثر هذا الوقف إلى العقوبات التبعية من ذلك عزل الموظف العام من منصبه وحرمانه من الحقوق الوطنية كما شرحنا ذلك سابقا⁽⁵⁾.

أما المشرع المصري فقد عالج هذا الإشكال وأجاز⁽⁶⁾ أن يشمل وقف تنفيذ العقوبة

¹ Guide de la discipline dans la fonction, p53 .

² القرار مجلس الدولة الجزائري رقم 1192 الصادر في 2001/04/09.

³ سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 263.

⁴ أنظر الفقرة 2 من المادة 595 من ق.إ.ج.ج.

⁵ راجع بالتفصيل عبد الفتاح حسن، أثر الحكم الجنائي في إنهاء علاقة الموظف بالدولة، مجلة العلوم الإدارية العدد الاول، 1962 ص 193.

⁶ حيث قضت المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم 6770 لسنة 58، جلسة 1989/4/4 بما يلي: "الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة هو كتقدير العقوبة في الحدود المقررة للقانون مما يدخل في حدود سلطة قاضي الموضوع ، ومن حقه تبعاً لما يراه

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

حتى العقوبات التبعية حيث إستعمل عبارة " أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة" فالعقوبة الواردة بنص المادة جاءت على إطلاقها يفهم منها أن وقف التنفيذ يمتد ليشمل حتى العقوبات التبعية والتكميلية، فوقف التنفيذ يمتد ليشمل حتى عقوبة العزل من الوظيفة أو عقوبة الحرمان من التعيين فيها كعقوبات تكميلية⁽¹⁾ وكل الآثار الجزائية المترتبة على الحكم في مواد الجنايات والجرح⁽²⁾، إلا أن القضاء المصري تراجع عن ذلك مفصحا في إحدى أحكامه عن إمكانية إستمرار المسائلة التأديبية للموظف حتى وإن تم وقف تنفيذ الحكم الجزائي بشقيه الأصلي والتكميلي، إن رأت الجهة التي يعمل الموظف على مستواها أن السلوك الجزائي الذي أتاه الموظف و صدر ضده حكم وتم إيقاف تنفيذه لا يمنع من استمرار المتابعة التأديبية⁽³⁾.

أما المشرع الفرنسي فقد أجاز وقف تنفيذ الحكم الجزائي في الجنايات والجرح والمخالفات حيث نصت المادة 132 من قانون العقوبات الفرنسي على ثلاثة أنظمة لوقف تنفيذ العقوبات وهي:⁽⁴⁾

من ظروف الجريمة وحال مرتكبها أن يأمر بوقف تنفيذ العقوبة التي يحكم بها عليه، وهذا الحق لم يجعل الشارع للمتهم شأناً فيه، بل خص به قاضي الموضوع، ولم يلزمه باستعماله بل رخص له في ذلك وتركه لمشيئته وما يصير إليه رأيه".

¹ أنظر المادة 55 من قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937 المعدل بالقانون رقم 95 لسنة 2003، هو أيمن محمد أبو شليب، المرجع السابق، ص 315.

² تجدر الإشارة في هذا الشأن أن المشرع الجزائري ألغى العقوبات التبعية في قانون العقوبات بموجب القانون رقم 23/06 المؤرخ في 8 يونيو 1966، إلا أنه بالرجوع لأحكام قانون الإجراءات الجزائية نجده لا زال يستعمل المصطلح الملغى، في حين أنه يقصد العقوبة التكميلية.

³ قضت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 1476 لسنة 30 ق، جلسة 1989/12/31 ما يلي: إن المشرع وإن قدر أن الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف و الأمانة يسقط حقه في البقاء متقلدا الوظيفة العامة ويستوجب إنهاء خدمته وفصم علاقته الوظيفية بالجهة التي يعمل بها لما يحمله ذلك من فقدان الثقة فيه وإنقضاء شرط حسن السيرة والسمعة الذي يجب أن يسامر العامل متصفا به لا يزيله طالما ظل شاغلا وظيفته، إلا أن المشرع قدر من ناحية أخرى أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية قد لا ينهي رابطة التوظيف حتماً، ومن المقرر في هذا الشأن أن مثل ذلك الحكم المقرون بإيقاف اثار العقوبة لا يكف يد الجهة الإدارية التي يعمل بها الموظف عن مجازاته إداريا مستلهمه في ذلك ما قد يستبين لها من عناصر المسؤولية التأديبية التي تكون قد توافرت في حقه طالما اثيرت إيقائه بها و عدم إقصائه عنها ص 640 .

⁴ Article 132.31 droit pénal.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

- وقف التنفيذ البسيط.
 - وقف التنفيذ مع الوضع تحت الاختبار.
 - وقف التنفيذ مع الإلزام بالقيام بعمل المصلحة العامة.
- ويكون المشرع الفرنسي أيضا اعتبر أن نظام وقف التنفيذ يمتد ليشمل العقوبات التكميلية والجنايات والجنح منها عقوبة العزل.

الفرع الثاني : أثر العفو على مساءلة الموظف تأديبيا

يعد العفو سببا من أسباب انقضاء العقوبات ونفرق بين العفو بنوعيه العفو الشامل والعفو عن العقوبة، حيث أن الأول يترتب عنه محو جميع النتائج المترتبة عن الجريمة وأنه من اختصاص السلطة التشريعية، أما العفو عن العقوبة فهو من اختصاص السلطة التنفيذية ويكون عن طريق مرسوم من رئيس الجمهورية بموجب أحكام الدستور، ويعد العفو الشامل سببا من أسباب انقضاء الدعوى العمومية ويسري بأثر رجعي إلى وقت ارتكاب الفعل، أما العفو عن العقوبة فهو سبب من أسباب سقوط العقوبة يبدأ سريانه من تاريخ صدوره⁽¹⁾.

أما فيما يخص صدور العفو الشامل على الحكم الجزائي الصادر ضد الموظف العام والذي قضى بعزله من منصبه وحرمانه من تولي الوظائف فيعيد له العفو الشامل الصفة التي فقدها بموجب الحكم الجزائي ولا عبرة بالحكم التأديبي ما دام بني أساسه على الحكم الجزائي الذي محاه العفو⁽²⁾.

أما العفو عن العقوبة فلا يتأثر به التأديب إلا إذا نص على ذلك مرسوم العفو عن العقوبة كالمرسوم الرئاسي الذي يحدد كيفية إعادة إدماج او تعويض للأشخاص الذين كانوا موضوع تسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية⁽³⁾.

¹ فريدة بن يونس، العفو الشامل والاختصاص التشريعي لرئيس الجمهورية في القانون الجزائري، مجلة الفكر، العدد السابع، ص 211.

² نفس المرجع، ص 216.

³ المرسوم الرئاسي 124/06 المؤرخ في 27 مارس 2006 ج.ر. عدد 19.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

بالنسبة للمشرع المصري فقد نهج نفس الأمر حيث إعتبر العفو عن العقوبة يشمل العقوبة الأصلية كلها او بعضها أو إبدالها بعقوبة أصلية أخف منها⁽¹⁾، أما العقوبات التبعية والتكميلية وكافة الآثار المترتبة على العقوبة الأصلية أجاز المشرع أن يتضمن قرار العفو عن العقوبات التبعية ومنها كل ما يتعلق بأثر الحكم على العلاقة الوظيفية⁽²⁾ وإعتبر القضاء المصري أن العفو عن العقوبة لا يسقط الجريمة ولا يحو الحكم الصادر بالإدانة، فتسقط العقوبة الأصلية والتبعية أو ماتبقى منها، وحتى العقوبة التبعية إن وجدت تمحى آثارها المستقبلية فقط ولا تمتد إلى القرار الذي صدر بإنهاء خدمة الموظف العام بسبب جنائية، لأن هذا القرار صدر كنتيجة مباشرة للحكم الجزائي وبقوة القانون⁽³⁾.

¹ أنظر المادة 75 من قانون العقوبات المصري.

² أيمن محمد أبو شيلب، المرجع السابق، ص 419.

³ حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 978 لسنة 8 قضائية، جلسة 1965/01/10 قاعدة رقم 43 جاء فيه مايلي: أن المدعي لا يجديه نفعا بالنسبة إلى ما طلبه من ترفيته إلى الدرجتين الثالثة والثانية في المدة التي كان فيها مفصولا وقائما بتنفيذ عقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة الصادرة ضده أن يستند إلى قرار رئيس الجمهورية رقم 128 لسنة 1960 وهو على التحديد الوارد به لم يتناول النص على سقوط الآثار الإدارية والمدنية الناشئة عن الحكم بالعقوبة المقضي بها في الجريمة المسندة إليه، ويؤكد القول بعدم إمكان مجازاة المدعي فيما يزعمه من إسقاط العفو المنصوص عليه بالقرار الجمهوري سالف الذكر لكافة الآثار والعقوبات التبعية ومن بينها الأثر الإداري المترتب على حكم محكمة الثورة، وهو قرار الفصل، إذ أن قرار العفو وهو مصدر حقه في تعيين هذه الآثار لا ينصب بحسب الاطار الذي وضعه رئيس الجمهورية وطبقا للحدود التي رسمتها له المادتان 84 و85 من قانون العقوبات إلا على محو باقي العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالعقوبة المعفو عنها وليس في هاتين المادتين أية إشارة إلى أن قرار العفو نصا صريحا قاضيا بسقوط الآثار المدنية أو الادارية الناشئة عن الجرائم التي قضى فيها بإدانة من شملهم هذا القرار وتأسيسا على ذلك فإنه لا محيص عن التسليم بأن قرار العفو الذي يتمسك به لم يتعرض لقرار الفصل من الوظيفة، أية ذلك أن قرار العفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل في أنه لا يميظ عن الفعل وصفه الجنائي ولا يحو الجريمة، ومؤدى ذلك أن الحكم الصادر ضد المدعي لا يزال يحوز الحجية الكاملة أمام القضاء الإداري فيما تناوله من ثبوت الجريمة عليه وثبوت الوقائع التي صدرت بشأنها تلك العقوبة وصحة إسنادها إليه، وأن العقوبة المقضية قبل صدور قرار العفو تظل مشروعة في سببها وآثار تنفيذها، أما الآثار الجنائية والعقوبات التبعية فهي التي تكفل قرار العفو بمحوها دون غيرها، لا وجه للقول بأن الإدارة بإعادة المدعي إلى الخدمة بالتطبيق لحكم المادة 23 من قانون موظفي الدولة قد سحبت قرار الفصل إذ لم يتجه في الحقيقة قصدوا إلى هذا السحب بدليل أنها لا زالت تتمسك بأثره الحتمي وهو إنقطاع وعدم إتصالها وأنها لازالت تصر على سلامة

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

أما المشرع الفرنسي حيث نص على أن العفو عن العقوبة يمتد ليشمل كل العقوبات التكميلية والتبعية، حيث وظف مصطلح العقوبة بشكل عام دون تفصيل يفهم منه أنه يشمل العقوبات التكميلية والتبعية⁽¹⁾، ولا يوجد في التشريع الفرنسي قانون عام ينظم العفو، كل قانون يصدر العفو له نظامه الخاص، ويعود آخر قانون للعفو إلى 3 أكتوبر 1995، ويمكن إلغاء الإدانة الجزائية والتأديبية بموجب قانون العفو، والعفو هو إجراء قانوني يزيل الأخطاء ويمحو الأحكام الصادرة، والعفو العام هو نظام عام يفرض على القاضي أن يلتزم التطبيق تلقائياً، من قانون العفو، ويجوز للمحكوم عليه أو من كان محل متابعة أن يستفيد من ذلك، ويطبق العفو عن الأفعال المرتكبة قبل 18 مايو 1995، إذا كانت تشكل جرائم يعاقب عليها بعقوبات تأديبية أو مهنية، ولكن إذا كانت هذه الوقائع نفسها قد أدت إلى إدانة جنائية، ويخضع العفو فيها عن العقوبات التأديبية أو المهنية للعفو عن العقوبة الجزائية⁽²⁾، ما لم يصدر مرسوم من رئيس الجمهورية يقضي بأي تدبير فردي، فإن الوقائع التي تشكل إخلالاً بالواجبات الوظيفية، ويستثنى منها تلك الأفعال المنافية للأخلاق أو الشرف، ويمكن لأي شخص معني أن يطلب العفو في غضون سنة واحدة من تاريخ نشر هذا القانون أو الإدانة النهائية⁽³⁾.

قرارها المنوه عنه تطبيقاً للفقرة 8 من المادة 107 من نظام موظفي الدولة مما لا يتفق مع القول بإنصراف نيتها إلى سحب القرار".

¹ أنظر الفقرة 8 المادة 133 من قانون العقوبات الفرنسي.

² Loi n° 95-884 du 3 août 1995 portant amnistie .art14.

³ Loi n° 95-884 art 16 Les contestations relatives au bénéfice de l'amnistie des sanctions disciplinaires ou professionnelles définitives sont portées devant l'autorité ou la juridiction qui a rendu la décision.

L'intéressé peut saisir cette autorité ou juridiction en vue de faire constater que le bénéfice de l'amnistie lui est effectivement acquis.

En l'absence de décision définitive, ces contestations sont soumises à l'autorité ou à la juridiction saisie de la poursuite.

L'exécution de la sanction est suspendue jusqu'à ce qu'il ait été statué sur la demande ; le recours contentieux contre la décision de rejet de la demande a également un caractère suspensif.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

أما أحكام العفو الشامل فيمحو أحكام الإدانة المحكوم بها ويؤدي إلى الإعفاء من كافة العقوبات الأصلية والتكميلية حيث أكد مجلس الدولة الجزائري في أحد قراراته أن العفو الشامل يشمل العقوبات الأصلية والتكميلية⁽¹⁾، في كل من قانون العقوبات المصري والفرنسي⁽²⁾، بحيث يمحو عن الفعل وصفه الجزائي وإعتبرت المحكمة الإدارية العليا في مصر أن قرار العفو عن العقوبة يختلف عن العفو الشامل في أنه لا يزيل عن الفعل وصفه الجزائي ويبقى الحكم المحكوم به يحوز الحجية أمام القضاء الإداري فيما تناوله من ثبوت الجريمة على الموظف العام وثبوت الوقائع⁽³⁾.

المطلب الثاني : أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة

عند ارتكاب الموظف لجرائم جنائية يثار الشك حول قيام مسؤوليته الجزائية أو نفي الواقعة المنسوبة إليه، فيصدر القاضي الجزائي حكماً يقضي بتبرئته من الأفعال المنسوبة إليه، فهل يحوز هذا النوع من الأحكام الحجية أما سلطات التأديب وتقوم هي الأخرى بتبرئة الموظف أم أنها تبقى متمسكة بإعادة التحقيق ومساءلته تأديبياً. إن حكم البراءة الذي يقضي بإنتفاء وقوع الجريمة ونسبتها إلى الفاعل له أهمية من الناحية التأديبية إذا كان الفعل المادي للجريمة الجزائية يشكل مخالفة تأديبية فقد يكون حكم البراءة مبني على أساس انتفاء الوجود المادي للجريمة، كما قد يكون مبني على أساس بطلان الدليل والإجراءات كما قد تكون هذه البراءة مبنية على أساس تكييف الفعل أو إنتفاء أحد أركانه، كل هذه الحالات سنعالجها على حدى.

Toutefois, l'autorité ou la juridiction saisie de la demande ou du recours peut, par décision spécialement motivée, ordonner l'exécution provisoire de la sanction ; cette décision, lorsqu'elle relève de la compétence d'une juridiction, peut, en cas d'urgence, être rendue par le président de cette juridiction ou un de ses membres délégué à cet effet.

¹ القرار الصادر عن مجلس الدولة الجزائري رقم 167207 الصادر في 12/07/1999 .

² أنظر في ذلك المادة 76 من قانون العقوبات المصري، والمادة 9/133 من قانون العقوبات الفرنسي.

³ حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 978 لسنة 8 قضائية جلسة 10/01/1965.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

الفرع الأول : البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

إذا تمت تبرئة الموظف من جريمة بناء على عدم وجود الفعل محل المتابعة لا يمكن لسلطات التأديب أن تعاقب الموظف عن الفعل الذي تم تبرئته منه جنائياً⁽¹⁾، وهو ما أكدته المحكمة الإدارية حين اعتبر أن صدور الحكم القضائي النهائي الذي يقضي بإطلاق سراحه ببراءته أو بإنتفاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر المتابعة القضائية ضد الموظف المتابع جزائياً، يعاد إدماجه وجوباً في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين⁽²⁾، ويجب أن تقدم اللجنة المتساوية الأعضاء ما يؤكد وجود خطأ مهني حتى وإن لم ينتج عنه أي ضرر تقوم المسؤولية التأديبية⁽³⁾ قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية عليه، فقد ترى السلطة التأديبية أن تلك الوقائع المادية التي توصل إليها القاضي الجزائي غير كافية وأدت إلى تبرئته وإطلاق سراحه فيها ما يخالف كرامة الوظيفة ويشكل إخلالاً بالواجبات الوظيفية، يمكن في هذه الحالة الإعتماد على تلك الوقائع لتبرير العقوبة التأديبية⁽⁴⁾، أما إذا كان تحقيق المصلحة العامة لا يقتضي بالضرورة مباشرة الإجراءات التأديبية ضد الموظف لأن الهدف من

¹ Voir CE 8 janvier 1997, M. G, req.n 43.379 ,ne saurait déduire que le jugement de relaxe aurait constaté l'inexactitude matérielle des faits qui lui sont reprochés que le requérant ne saurait davantage en tirer la conséquence que de tels faits étaient matériellement inexacts alors qu'au surplus il avait reconnu leur réalité lors de la procédure ayant précédé la sanction disciplinaire dont il a fait l'objet. www.legifrance.gouv.fr.

² أنظر المنشور 05 لسنة 2004. المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

³ جاء في الطعن رقم 813 لسنة 38 ق، جلسة 1989/12/90 مايلي: لا ارتباط بين الخطأ والضرر في مجال تقدير المسؤولية التأديبية فإنه قد تتحقق المسؤولية التأديبية للعامل بثبوت وقوع الخطأ من جانبه ولو لم يثبت وقوع ضرر ما، وكذلك لا تتحقق المسؤولية التأديبية للعامل رغم وقوع ضرر أصاب جهة العامل الذي يتولى الموقع القيادي فيها ذلك أنه ليس من المحتم أن يكون كل ضرر مترتباً على خطأ إذ هناك حالات يمكن أن يقع فيها الضرر نتيجة اعتبارات خارجة عن إرادة العاملين بالموقع أو العامل المنوط به قيادته، وعندئذ لا تترتب المسؤولية التأديبية لأي منهم وإنما يكون على جهة الإدارة تدارس أسباب وقوع الضرر لتتلافى تكرار وقوعه.

⁴ Voir CE II mai 1956, Charnat. p. 200 ; CE 30 septembre 1960, secrétaire d'État aux affaires économiques ,et CE 31 mai 1968, Moreau. www.legifrance.gouv.fr.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

متابعة الموظف هو تحقيق المصلحة العامة وصون كرامة الوظيفة، في حين تهدف المتابعة الجزائية إلى حماية أمن المجتمع⁽¹⁾، وقد أقر قضاء الداري في مصر أن ظهور وقائع جديدة بعد صدور العقوبة التأديبية يسمح بإعادة الحكم من جديد خاصة وإن كانت تلك الوقائع الجديدة تبرئ الموظف من الأفعال المنسوبة إليه⁽²⁾.

¹ un arrêt du 24 juin 1988, Chamand :Si la collectivité publique n'est pas obligée de déclencher une action disciplinaire à l'encontre d'un agent dont les comportements ont entrain sa condamnation pénale, aucune disposition législative ou réglementaire n'interd de le faire sur la base de ces comportements puisque leur existence matérielle a été reconnue expressément par le juge penal. www.legifrance.gouv.fr.

² جاء في الطعن رقم 327 لسنة 41 قضائية عليا جلسة 12 من يوليو سنة 1997 مايلي:ومن حيث إنه في خصوص هذه الحالة الخامسة المتعلقة بظهور وقائع أو أوراق لم تكن معلومة وقت المحاكمة تثبت براءة المحكوم عليه فقد اختلف الفقه في مدى اشتراط أن تكون الواقعة أو الأوراق الجديدة مجهولة من المحكمة والمتهم معاً أم يكفي أن تكون مجهولة من المحكمة فقط حتى وإن كان المتهم يعلم بها وقت الحكم فذهب رأى إلى أنه يشترط أن تكون الواقعة الجديدة مجهولة من القاضي والمحكوم عليه بحيث إذا كان الأخير يعلم بهذه الواقعة وقت المحاكمة ولم يقدمها سواء لجهله بأهميتها أو اعتقاده بعدم فائدتها أو لأي سبب آخر فلا يجوز له الاستناد إليها لطلب إعادة النظر وذهبت أغلبية الفقه الفرنسي إلى عكس الاتجاه الأول واكتفى بأن تكون الواقعة غير معلومة لدى المحكمة وقت الحكم بالإدانة واستند هذا الرأي إلى أنه لا أهمية في بحث معنى الواقعة الجديدة إلى التقديرات الخاطئة للمتهم في أهمية ما يقدمه من أدلة لإثبات براءته ولا يجوز أن يصبح ضحية لإهماله في الدفاع عن نفسه وأن الإدانة الخاطئة للمتهم ليست إلا حكماً منتقداً له أسوأ الأثر على مكانة القضاء مما يجب العمل على إزالته وقد أخذ القضاء الفرنسي بهذا الرأي الأخير فحكم بقبول طلب إعادة النظر في حالة تقديم مستند يثبت براءة المحكوم عليه بعد أن كان قد أخفاه عن المحكمة كما أيد هذا الرأي جانب من الفقه المصري مبيناً أن تغليب المصلحة الاجتماعية في إظهار الحقيقة المطلقة وإصلاح الخطأ القضائي يقتضى الأخذ بهذا الرأي. هذا إلا أن طلب إعادة النظر باعتباره طعناً في الحكم لا يبحث إلا في خطأ المحكمة لا في خطأ المحكوم عليه وإذا فيكفى لقبول الطعن أن المحكمة لم تعلم بالواقعة الجديدة، ومن حيث إنه إذا كان الرأي الراجح لا يشترط جهل المتهم بالواقعة الجديدة وقت الحكم بالإدانة ويكتفى بأن تكون هذه الواقعة مجهولة من المحكمة حتى ولو كان المتهم يعلم بها ولم يتقدم بها لأي سبب فإنه ومن باب أولى تتوفر هذه الحالة الخاصة من حالات التماس إعادة النظر إذا كان المتهم لم يستطع تقديم هذه الواقعة الجديدة أو الدليل الجديد بسبب لا دخل لإرادته فيه، ومن حيث إن الثابت إن النيابة الإدارية قد أقامت الدعوى رقم 31/57 ق ضد..... الميكانيكي بالهيئة الزراعية المصرية (الطاعن) نسبت إليه فيها أنه خلال المدة من 1989/6/1 حتى 1989/9/5 انقطع عن عمله في غير حدود الأجازات المصرح بها قانوناً وبجلسة 1991/2/26 قضت المحكمة التأديبية لوزارة التربية والتعليم بمجازاة.... بالفصل من الخدمة تأسيساً على أن الثابت أن المتهم قد انقطع عن عمله بدون إذن وفي غير حدود الأجازات المقررة - المدة المبينة في تقرير الاتهام - وأجذبت الأوراق من دليل يفيد عودته إلى العمل أو تمسكه به الأمر الذي يستشف منه عزوفه عن الوظيفة وكراهيته لها ومن ثم ورعاية للمصالح العام يتعين إبعاده نهائياً عن الوظيفة وفصله من الخدمة، وبتاريخ 1991/7/31 طعن المذكور على هذا الحكم أمام المحكمة الإدارية العليا بالطعن رقم 37/3725 ق

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

مؤسساً طعنه على أن الحكم قد صدر غيابياً إذ لم يعلن بأي جلسة من جلسات المحاكمة وأنه بتاريخ 1991/6/5 فوجئ أثناء تواجده بالعمل بمسئول شئون العاملين يسلمه صورة من القرار رقم "368" بفصله من الخدمة تنفيذاً للحكم الصادر من المحكمة التأديبية في الدعوى رقم 31/57 ق وأنه لهذا يكون تاريخ علمه بهذا الحكم في 1991/6/5 ويكون طعنه قد أقيم في الميعاد وأنه لم يكن منقطعاً في خلال المدة من 89/6/1 حتى 1989/9/5 بل كان خلالها في أجازة بدون مرتب واستدل على ذلك بالقرار رقم 89/542 الصادر في 1989/9/14 وقال الطاعن أنه قد عاد إلى عمله واستلم العمل فعلاً بتاريخ 1989/9/12 وقال الطاعن أنه قد عاد إلى عمله واستلم العمل فعلاً بتاريخ 1989/9/12 وأخطرت النيابة الإدارية بعودته إلى عمله بالكتاب رقم 1863 في 1989/9/21 وبجلسة 1993/4/14 قضت دائرة فحص الطعون بالمحكمة الإدارية العليا بعدم قبول الطعن رقم 37/3725 شكلاً لرفعه بعد الميعاد. وقد قدم الطاعن التماساً بإعادة النظر في الحكم الصادر في الدعوى رقم 31/57 ق القاضي بفصله من الخدمة، حيث قضت المحكمة التأديبية بوزارة التربية والتعليم بعدم قبوله فطعن عليه المذكور بالطعن المائل، ومن حيث إن الطاعن يقيم التماسه بإعادة النظر في الحكم الصادر بفصله على أساس الحالة الخامسة من المادة 441 من قانون الإجراءات الجنائية استناداً إلى أنه حصل على صورة من القرار رقم 1989/543 وأنه استلم عمله فعلاً بالهيئة طبقاً لهذا القرار اعتباراً من 1989/9/12، ومن حيث إنه يبين من الاطلاع على صورة القرار رقم 54 لسنة 1989 المرفقة بحافظة مستنداته المقدمة بجلسة 1996/6/26 والتي لم تنكرها النيابة أن هذا القرار الصادر من مدير عام الهيئة الزراعية قد تضمن أنه "بعد الاطلاع على الطلب المقدم من السيد/..... الميكانيكي بالإدارة الهندسية بخصوص رغبته في استلام العمل بالهيئة وعلى المحضر رقم 2 لسنة 1989 بخصوص احتياج الهيئة لبعض العاملين الموجودين بأجازات بدون مرتب ومن هؤلاء السيد المذكور وعلى ما تأثر من السيد/ مدير إدارة النقل والصيانة في 1989/9/12 بأن المذكور تسلم عمله اعتباراً من 1989/9/12 قرر أولاً: استلام السيد/.... الميكانيكي بإدارة النقل والصيانة اعتباراً من 1989/9/12. ثانياً: اعتبار الفترة من 1989/6/1 حتى 1989/9/11 انقطاعاً عن العمل بدون إذن."، ومن حيث إنه ولئن كان الطاعن (المتمس) يعلم بالقرار المشار إليه منذ تسلمه العمل بالهيئة بمقتضاه في 1989/9/12 وقت صدور الحكم بمجازاته بالفصل من الخدمة بجلسة 1991/2/26 إلا أن هذا القرار باعتباره دليلاً جديداً ينفي المخالفة المنسوبة للطاعن حيث تضمن أن المذكور كان بأجازة في المدة السابقة على 1989/9/12 وتدخل فيها المدة المنسوب له الانقطاع خلالها وهي من 6/1 حتى 89/9/5 لم يكن معلوماً للمحكمة التأديبية عند إصدارها الحكم المشار إليه وبناء عليه وطبقاً للرأي الراجح في الفقه والقضاء فإن ذلك يكفي لقبول الالتماس المقدم من الطاعن حتى ولو كان يعلم بالمستند المشار إليه وقت الحكم بمجازاته بالفصل ويكون الحكم المطعون فيه إذ قضى بعدم قبول الالتماس قد خالف القانون ويتعين القضاء بإلغائه، ومن حيث إن المخالفة المنسوبة للطاعن أنه انقطع عن عمله المدة من 1989/6/1 حتى 1989/9/5 في غير حدود الأجازات المقررة قانوناً ولما كان الثابت من القرار رقم 1989/542 الصادر في 1989/9/14 أن المذكور كان في أجازة بدون مرتب في هذه المدة ومن ثم تكون هذه المخالفة غير قائمة في حقه ولا ينال من ذلك ما تضمنه هذا القرار في البند "ثانياً" من اعتبار المدة من 6/1 حتى 1989/9/11 انقطاعاً عن العمل بدون إذن لتعارض ذلك مع ما ورد بالقرار من أن المذكور كان في أجازة بدون مرتب في هذه المدة وبناء عليه فإن الحكم الصادر بجلسة 1991/2/26 محل الالتماس إذ قضى بمجازاة الطاعن بالفصل من الخدمة تأسيساً على انقطاعه عن العمل دون إذن وأنه لم يعد إلى عمله ولم يبد رغبته في العودة إليه حتى صدوره ولم يكن تحت نظر المحكمة القرار المشار إليه الذي يثبت أنه كان في هذه المدة بإجازة بدون مرتب وتسلمه العمل فعلاً بناء على طلبه وطبقاً لهذا القرار اعتباراً من 1989/9/12 يكون هذا الحكم قد اخطأ في تطبيق القانون مما يتعين معه الحكم بإلغائه والقضاء ببراءة الطاعن فلهذه الأسباب حكمت المحكمة بقبول الطعن

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

ومثال ذلك إتهام موظف بالإعتداء بالضرب على رئيسه وإحداث إصابات به أو إتهامه بانتزاع أصل مستند لصالح الغير مقابل رشوة تقاضاها الموظف، وقدم للمحكمة الجزائية التي قامت بتبرئته أنه كان في إجازة يوم وقوع فعل الاعتداء على رئيسه وأن المستند وجد في مكانه ⁽¹⁾، فالحكم بالبراءة له حجيته المطلقة في مواجهة السلطة التأديبية، ويعد حفظ تهمة الرشوة من قبل المدعى لعدم كفاية الأدلة لا يبرئ سلوكه من الوجهة التأديبية، ولا يمنع من مؤاخذته تأديبياً وإدانة هذا السلوك ولا سيما بعد أن عززت التحقيقات ما يحوم حوله من شبهات كانت كافية لدى الإدارة لتكوين عقيدتها واقتناعها بعدم الإطمئنان إلى صلاحيته للإستمرار في عمله رعاية المصلحة العامة مما أدى إلى إقصائه من وظيفته ⁽²⁾، في حين خالف مجلس الدولة الجزائري ذلك في أحد قراراته حيث إعتبر أنه لا يمكن تسوية الوضعية الإدارية للموظف إلا بعد أن يكون الحكم في المتابعة الجزائية قد أصبح نهائياً، وأن الحكم ببراءة الموظف الذي كان موقوفاً في وقائع متعلقة بالإرهاب يقضي وجوباً بضرورة إعادته إلى منصبه الذي كان يشغله قبل توقيفه خاصة إن لم تصدر السلطة التأديبية أي عقوبة تأديبية ضده ذلك لأن العقوبة الجزائية مستقلة عن العقوبة التأديبية ⁽³⁾.

وقد أكدت ذلك الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها: "من المقرر أن الحكم الجزائي الصادر بالبراءة يقيد القاضي المدني والإداري متى كانت البراءة قائمة على نفي وقوع الفعل محل الجريمة أو على نفي ارتكاب المتهم لها

شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه وإلغاء الحكم الملتمس فيه الصادر بجلسة 1991/2/26 فيما قضى به من فصل الطاعن من الخدمة والقضاء ببراءته مما نسب إليه.

¹ محمد رمزي الشاعر، المرجع السابق، ص 288.

² حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 177 لسنة 3 ق، جلسة 1958/03/01.

³ القرار رقم 144707 الصادر بتاريخ 1999/02/01.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

عندئذ تكون لهذا الحكم حجية لا يجوز الخروج عليها أو إهدار مقتضياته⁽¹⁾. وهو نفس ما قرره مجلس الدولة الفرنسي في أحد أحكامه أن الوقائع محل المحاكمة إن لم تصدر عن الموظف فلا يجوز للسلطة التأديبية مخالفة الحكم الجزائي القاضي ببراءته⁽²⁾.

الفرع الثاني : البراءة المبنية على تكييف الفعل ولبطلان الإجراءات

لا تنقيد السلطات التأديبية بالتكييف القانوني للوقائع القانونية التي فصل فيها الحكم الجزائي فإذا كيفت المحكمة الجزائية الواقعة على أنها سرقة أو إختلاس فهذا لا يمنع من تكييف الواقعة تأديبيا على أنها إهمال، وهو ما أكدته المحكمة العليا الإدارية المصرية في أحد أحكامها حيث قررت ما يلي: "إذا أتهم عامل بإختلاس مهمات كانت في عهده فبرأته المحكمة الجزائية منها، فإن هذا لا يمنع عن محاكمته تأديبيا عن إهماله له الذي أدى إلى فقد هذه المهمات فضلا عن مسائلته عنها مدنيا"⁽³⁾، حيث يجوز لجهة الإدارة أن تعاقبه تأديبيا على الإهمال دون التقيد بالتكييف الجزائي⁽⁴⁾.

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري ذلك في أحد قراراته حين إعتبر أن حكم البراءة

¹ حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 7824 لسنة 51 ق جلسة 2008/02/26، نقلا عن عيسى محمد عيسى مناصرة، المرجع السابق، ص 453.

² C.E 25 juin 1952.moizant .conseil d'état et la jutiction administrative. www.coneil-etat.fr le 01/07/18. www.legifrance.gouv.fr.

وهو نفس ما قرره المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 7963 لسنة 48 ق، جلسة 2006/01/21. حيث قضت بما يلي: "الحكم الجنائي الصادر من المحكمة الجنائية في موضوع الدعوى الجنائية بالبراءة أو الإدانة له قوة الشيء المحكوم فيه أمام محاكم مجلس الدولة في الدعاوى الإدارية المتداولة أمامها، ولم يكن قد فصل فيها بحكم نهائي وذلك فيما يتعلق بوقوع الفعل محل الجريمة المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجنائية والإدارية، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل ونسبته إلى فاعله، ويكون للحكم بالبراءة هذه القوة، ومن ثم يمتنع على القاضي الإداري أن يعيد بحثها مرة أخرى، وعليه أن يعول عليها في بحث المركز القانوني المتنازع عليه، حتى لا يصدر حكما مخالفا لحكم جنائي سابق".

³ حكم المحكم الإدارية رقم 564 في 22 ديسمبر 1962، نقلا عن محمد رمزي الشاعر، المرجع السابق، ص 290.

⁴ زكي محمد النجار، حجية الحكم الجنائي أمام قضاء التأديب في النظام القانوني المصري، مجلة العلوم الإدارية، العدد الثاني، ديسمبر 1983، ص 127.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

الصادر لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية لا يؤثر على مواصلة إجراءات إحالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبت في حقه الخطأ المهني، فالوقائع المنسوبة للموظف تمثل مساساً خطيراً بأخلاقيات المهنة وتعتبر بمثابة أخطاء مهنية جسيمة تستلزم توقيع عقوبات تأديبية عليه⁽¹⁾.

من الثابت قانوناً أن العيب في الإجراءات والشك في الدليل⁽²⁾ يكون لصالح المتهم فإذا قضى الحكم الجزائي بالبراءة لبطلان الدليل أو لبطلان إجراءات التفتيش أو القبض، فهذا لا يمنع السلطة التأديبية من مساءلة الموظف المتهم تأديبياً⁽³⁾.

الفرع الثالث : البراءة لإنتفاء القصد الجزائي وشيوع التهمة

قد يصدر الحكم الجزائي بالبراءة لإنتفاء القصد الجزائي المتطلب في الجرائم العمدية وإنتفاء الخطأ الجزائي في الجرائم غير العمدية، فحكم البراءة لا يحوز الحجية أما سلطات التأديب، فلها أن تقوم بمساءلة الموظف المذنب تأديبياً، فالفعل قد لا تتوافر فيه

¹ قرار رقم 039009 الصادر في 14/11/2007، مجلة مجلس الدولة، 2009، العدد، ص 61.

² جاء في الطعن رقم 280 لسنة 84ق، جلسة 01/04/1989 ما يلي: "عدم قيام المسؤولية التأديبية على الشك والتخمين بل على الثبوت واليقين، القرينة دليل من أدلة الإثبات الجنائي والتأديبي قوامها افتراض تحقق أمر معين من تحقق أمر آخر أي استنتاج غير مباشر لواقعة مجهولة من واقعة معلومة استنتاجاً ضرورياً، ولا بد أن يكون هذا المستنتج هو المولود الوحيد الذي يمكن للواقعة المعلوم أن تفرزه وتلد دون غيره من الاستنتاجات أو الاحتمالات أو التأويلات وذلك بحكم اللزوم العقلي وترتيباً على ذلك فإن القرينة تكون ذات دلالة قطعية لا ظنية، فيصح أن تبنى عليها أحكام الإدانة التي لا تبنى إلا على الجزم واليقين دون الظن والتخمين، ولما كان الأصل في الإنسان البراءة فقد نصت المادة 67 من الدستور على أن "المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تكفل له فيها ضمانات الدفاع عن نفسه" وبهذا أقام الدستور للإنسان قرينة يستفاد منها براءته من الاتهامات التي قد تحيط به، ولا تنتفي هذه القرينة إلا إذا حوكم المتهم في محاكمة عادلة... وترتيباً على هذه القرينة فإنه يتعين على سلطة الاتهام أن تقيم الدليل على صحة الاتهام، فإذا أحاط الشك بالواقعة أو أدلتها تعين تفسير الشك لمصلحة المتهم، ومن ثم فلا تبنى الإدانة إلا على القطع واليقين. اضطردت الأحكام في المجال العقابي على أن الشك يفسر لصالح المتهم، فإذا شاب الشك وقوع الفعل أو نسبته إلى متهم معين يفسر الشك لصالحه وحمل أمره على الأصل الطبيعي وهو البراءة".

³ أنظر في ذلك ربيعة بوقرط، المرجع السابق، ص 90، محمد رمزي الشاعر، المرجع السابق، ص 292.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

أركان المسؤولية الجزائية إلا أنه يمكن أن يكون محل متابعات تأديبية⁽¹⁾ وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في مصر حيث قضت بما يلي: "أنه لا يسوغ لنفي المسؤولية عن الطاعن القول بأنه لم يكن سيء القصد وأن ما نسب إليه لم يصدر عن إرادة ائمة، ذلك أنه لا يشترط لتحقق المسؤولية عن المخالفات التأديبية أن يكون العامل - فيما أتاه أو إمتنع عنه ، قد خرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو أتى عملا من الأعمال المحظورة عليه قانونا دون حاجة إلى ثبوت سوء القصد والإرادة الاثمة لديه"⁽²⁾. وهو ما قضى به مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة في مصر حيث إعتبر أن إنتفاء القصد الجزائي في جريمة الإختلاس، لا يمنع من مسائلة الموظف تأديبيا، على أساس أن الموظف خرج على مقتضيات الوظيفة وهو ما يؤدي إلى قيام المسؤولية التأديبية بالرغم من إنتفاء المسؤولية الجزائية⁽³⁾.

والقضاء الجزائي هو المختص بإثبات أو نفي المسؤولية الجزائية عن الأفعال التي تكون جرائم جنائية ومتى قضى في هذه الأفعال بحكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي به فلا يجوز للمحكمة التأديبية و هي بصدد التعرض للجانب التأديبي من هذه الأفعال أن تعاود البحث في ثبوتها أو عدم ثبوتها وتتقيد المحكمة التأديبية بما ورد بشأن هذه الأفعال

¹ ربيعة بوقرط، المرجع السابق، ص 90 ، أنظر كذلك زكي محمد النجار، المرجع السابق ، ص 128.

² الطعن رقم 4276 لسنة 35 ق جلسة 1990/11/17، كم جاء في حكم اخر مايلى: الركن المعنوي في جرائم الإهمال التأديبية تكفى لتوافره إرادة الفعل، لذا فإن ما ذهب إليه الطاعن من ضرورة توافر الإرادة الاثمة لقيام الجريمة التأديبية هو فهم غير دقيق لعنصر الإرادة في الجريمة التأديبية ففي نصوص جرائم الإهمال ومنها الاتهام الموجه للطاعن فإنه يكفى أن تتجه إرادته بحرية ودون قيام وسائل تعيب الإرادة وتبطل ما يصدر عنها من تصرفات، إلى إتيان الفعل المؤثم مما يتوفر معه الركن المعنوي لجريمة الإهمال وهو ما يكفى لقيام المخالفة التي أدين بسببها الطاعن، ولا ترتفع عنه مسؤولية الفعل المؤثم إلا إذا ثبت بطلان إرادته لقوة قاهرة أو إكراه أو لصدور أمر من الرئيس توافرت فيه الشروط التي يتطلبها القانون لرفع المسؤولية عن المرؤوس وهو ما لم يقل به الطاعن أو يدفع به مسئوليته " الطعن رقم 510 لسنة 38 ق، جلسة 1993/05/22.

³ هشام محمد توفيق، المرجع السابق، ص 174.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

في الحكم الجزائي وأساس ذلك هو إحترام حجية الحكم الجزائي فيما فصل فيه⁽¹⁾. يقصد بشيوع التهمة أنه لا يمكن إسناد الفعل المجرم إلى شخص معين من بين المتهمين، حيث يصبح الفاعل الحقيقي مجهولاً⁽²⁾، فإذا صدر حكم جزائي بالبراءة لشيوع التهمة فلا يكون هذا الحكم مانعاً للمسؤولية التأديبية ويتابع الموظف المذنب تأديبياً بسبب خروجه على مقتضيات الوظيفة⁽³⁾.

ختاماً لما سبق يمكن القول أن السلطات التأديبية تكون ملزمة بالأحكام الجزائية الصادرة بإدانة الموظف العام وذلك إحتراماً للنظام العام عن طريق إحترام الأحكام الجزائية الحائزة لقوة الشيء المقضي به، ويجب أن تنقيد بما جاء فيها وذلك عن طريق إمتناعها عن مساءلة الموظف العام عن نفس الوقائع المادية المبني عليها الحكم الجزائي الصادر بالإدانة، أما الأحكام الصادرة بالبراءة فالسلطات التأديبية لا تنقيد إلا فيما يخص الأحكام الجزائية المبنية على البراءة المتعلقة بانتفاء الوجود المادي للوقائع، أما أحكام البراءة الأخرى المبنية على أسس أخرى كشيع التهمة⁽⁴⁾، أو أحد الإجراءات، أو لإنتفاء

¹ حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 2495 لسنة 30 ق، جلسة 17 / 06 / 1986.

² عيسى محمد عيسى مناصرة، المرجع السابق، ص 460.

³ محمد رمزي الشاعر، المرجع السابق ص 294 وأنظر كذلك ربيعة بوقرط، المرجع السابق ص 90، وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم 8212 لسنة 32 ق، جلسة 10 / 2 / 1990 بما يلي: "مسئولية التأديبية مسئولية شخصية، فيتعين لإدانة العامل في حالة شيوع التهمة أن يثبت أنه وقع منه فعل إيجابي أو سلبي محدد يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية، فإذا بنى الاتهام على مجرد الاستنتاج لما ترتب عن واقعة الضبط التي تمت بمعرفة الرقابة الإدارية والتي لم تكشف بذاتها عن وقائع محددة يمكن إسنادها لكل منهم على حده أو مخالفة محددة المعالم يكون المخالفون قد شاركوا في إحداثها بفعل إيجابي أو سلبي من جانبهم، يعد إخلالاً بواجبات وظيفتهم، فإنه يتعين تبرئتهم مما نسب إليهم".

⁴ جاء في الطعن رقم 1723 لسنة 2 ق، جلسة 25/1/1958 ما يلي: إذا كان شيوع التهمة سبباً للبراءة من العقوبة الجنائية، فإن ذلك لا ينهض على الدوام مانعاً من المؤاخذة الإدارية التأديبية، ولا سيما متى أمكن إسناد فعل إيجابي أو سلبي محدد إلى الموظف يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية التي سوغت ارتكاب الواقعة الجنائية المجهول فاعلها"، والطعن رقم 4242 لسنة 37 ق، جلسة 31 / 7 / 1993 جاء فيه ما يلي: "قيام حكم البراءة في الشق الجنائي على أساس شيوع الاتهام مما ينطوي على شك يفسر لصالح المتهم في جنابة حيازة مواد مخدرة بغرض الاتجار، هذا الحكم لا يقيد القضاء التأديبي، أساس ذلك: أن الحكم لم يبين على أساس عدم صحة الواقعة".

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

القصد الجزائي أو المبنية على تكييف الأفعال والشك أو لعدم كفاية الأدلة فلا تنتقيد بها السلطات التأديبية وتبقى صاحبة الإختصاص في مسائلة الموظف تأديبيا، وقد قرر مجلس الدولة الجزائري في أحد القضايا المعروضة أمامه مايلي:

أنه يجب التفرقة بين الخطأ الجزائي والخطأ التأديبي الذي هو من إختصاص مجلس التأديب، وأن حصول المستأنف عليها على البراءة لإنعدام الأدلة، لا يعني عدم مسؤوليتها عن الأفعال المنسوبة إليها، خاصة وأنه بالرجوع إلى محضر لجنة التأديب نجد أنها تعترف بالأفعال المنسوبة إليها، والتي بررتها بإرادتها في تربية الطفل المخطوف لا غير، وأن حكم البراءة اللاحق لا يلغي قرارا تأديبيا مبني على خطأ وظيفي ومهني وليس جزائي⁽¹⁾، والطعن بالنقض ضد الأحكام النهائية بالبراءة لا يوقف تنفيذها والموظف الموقوف عن عمله بسبب متابعة جزائية والصادر في حقه حكما بالبراءة له الحق في المطالبة بإرجاعه إلى منصبه بالرغم من أن الطعن بالنقض المسجل ضد الحكم بالبراءة لا يزال قائما⁽²⁾.

فالحكم الجزائي الصادر بالبراءة لا يؤثر كقاعدة عامة على العلاقة الوظيفية

للموظف العام إلا في حالات محددة ذكرناها، ولكن تبقى مسؤولية الموظف قائمة تأديبيا

¹ سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الطبعة الأولى، الجزء الثالث، منشورات كليك، 2013 الجزائر، قرار رقم 755 الصادر بتاريخ 2001/07/09 .

² قرار مجلس الدولة رقم 067719 المؤرخ في 2011/09/08 تتلخص حيثياتها فيما يلي: أقام المستأنف عليه دعوى الحال يطالب إعادة إدماجه إلى منصب عمله الأصلي بعد صدور حكم عن محكمة الجنايات ببراءته وتعويضه وعن الحرمان من الأجور، وحيث أن المستأنفة تتمسك بأن القرار الصادر عن محكمة الجنايات غير نهائي نظرا للطعن بالنقض المرفوع ضده من قبل النائب العام وأن الدعوى رفعت قبل أوانها، حيث يخلص من نص المادة 499 من قانون الإجراءات الجزائية أن الطعن بالنقض يوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها، وأنه في حالة الحكم ببراءة متهم كان محبوسا يطلق سراحه تلقائيا رغم الطعن بالنقض، ومعنى هذا أن ليس للطعن أي أثر موقوف إلا في حالة الإدانة، وحيث يخلص من أوراق الملف أن المدعي حكم ببراءته وأن القرار الصادر عن محكمة الجنايات يصدر نهائيا وأن طلب المدعي الرامي إلى إعادة إدماجه طلب مبرر يتعين الإستجابة له، وحيث أن القرار المستأنف أصاب في تطبيق القانون فيتعين تأييده.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

والتي تعتبر مستقلة إستقلالا تاما عن الجريمة الجزائية، مع ضرورة إحترام السلطة التأديبية للحكم الجزائي الحائز على قوة الشيء المحكوم به.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

الفصل الثاني: أثر الحكم الغيابي ووقف تنفيذ العقوبة على العلاقة الوظيفية

تمهيد وتقسيم:

وبالرغم من إستقلال الجريمة الجزائية عن المخالفات التأديبية إلا أن المسؤولية الجزائية للموظف العام تنعكس على مركزه الوظيفي فبمجرد تحريك الدعوى الجزائية ضده يتم توقيفه عن وظيفته كإجراء إحتياطي إلى غاية الفصل في الدعوى الجزائية⁽¹⁾، ففي حالة صدور حكم جزائي بات في الدعوى يترتب عليه أثر يقيد سلطات التأديب وهو ما يعرف بحجية الحكم الجزائي كما شرحناه سلفاً، إلا أنه أحيانا قد تصدر أحكام جزائية تقضي بإدانة الموظف العام في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات وتكون إما غيابية أو مشمولة بوقف التنفيذ، فهل تحوز نفس حجية الأحكام الأخرى أم لها وضخ خاص؟ هذا ما سنحاول شرحه في مبحثين نتناول في الأول أثر الحكم الغيابي على العلاقة الوظيفية ونبين فيه مفهوم الحكم الغيابي حيث نفرق فيه بين الأحكام الغيابية في مواد الجرح والجنائيات والمخالفات ومدى تأثير هذا الحكم على العلاقة الوظيفية في كل من التشريعين الجزائري والمصري، ثم نتناول في المبحث الثاني أثر وقف تنفيذ العقوبة على تلك العلاقة في كل من التشريعين الجزائري والمصري، ونوضح فيه المقصود بوقف تنفيذ العقوبة وشروطها ثم نبين تأثير وقف تنفيذ العقوبة على إستمرار العلاقة الوظيفية.

المبحث الأول : أثر الحكم الغيابي على الموظف العام

تتنوع الأحكام الجزائية الصادرة من حيث طبيعتها، منها ما يصدر حضورياً ومنها ما يكون غيابياً أو قد يكون حضورياً إعتبارياً، والأصل هو عدم إنعقاد المحاكمة في مواجهة متهم غير حاضر وذلك لتمكينه من الدفاع عن نفسه، وواقعة الحضور متروكة لمشيئة المتهم ولا تعلق المحاكمة على حضوره⁽²⁾، ولتفصيل أكثر سنتطرق في هذا

¹ أنظر المادة 174 من الأمر 03/06.

² أحمد فتحي سرور، الوسيط في الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، 1985، ص 795.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

المبحث الى دراسة مفهوم الأحكام الغيابية في كل من الجرح و المخالفات و الجنايات وذلك في المطلب الأول، في حين نخصص المطلب الثاني لدراسة مدى تأثير هذا النوع من الأحكام على العلاقة الوظيفية، وهل تحوز الحجية أمام سلطة التأديب .

المطلب الأول : ماهية الحكم الجزائي الغيابي

الحكم الغيابي هو ذلك الحكم الذي يصدره القاضي بالرغم من عدم حضور المتهم أو وكيله أو محاميه وبالرغم من صحة التكليف بالحضور⁽¹⁾ والغياب عند الفقهاء هو عدم حضور الخصم للجلسة أو من يمثله قانوناً أو وكالة في الجلسة⁽²⁾، ويجب الإشارة هنا الى أن الفقه فرق في هذا الصدد بين نوعين من الأحكام الجزائية الغيابية، ويتعلق الأمر بالحكم الجزائي الغيابي الصادر في الجرح والمخالفات والحكم الجزائي الغيابي الصادر في الجنايات .

الفرع الأول : الحكم الجزائي في الغيابي في الجرح والمخالفات

إذا صدر حكم جنائي من محكمة الجرح يجوز الطعن فيه بالمعارضة، حيث اذا صدر حكم عليه في الجلسة أو فوت المحكوم عليه ميعاد الطعن بالمعارضة فإنه يكون قابلاً للاستئناف وإن فاته ميعاد الاستئناف يصبح الحكم نهائياً في مواجهة المتهم⁽³⁾. نص المشرع الجزائي على المعارضة في أحكام الجرح والمخالفات وكذا الجرح التي تنظر فيها محكمة الجنايات⁽⁴⁾، وتهدف المعارضة المرفوعة من طرف الشخص المتغيب إلى إعادة النظر في الحكم أو القرار الغيابي الذي أتخذ رغم عدم حضوره، كما تهدف إلى إعادة الفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون ويصبح الحكم

¹ المادة 292 من ق إ م إ ج

² على بن محمد آل دهمان، المعارضة على الحكم الغيابي في نظام المرافعات الشرعية السعودية، دراسة تأصيلية مقارنة رسالة ماجستير الرياض، 2014، ص 20.

³ خالد عبد الفتاح محمد، المرجع السابق، ص 251.

⁴ المادة 418 من القانون رقم 07/17 المؤرخ في 27 مارس 2017 يعدل و يتم الأمر 155/66 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

الباب الثاني: أثار الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

المعارض كأن لم يكن، باستثناء شموله بالنفاذ المعجل⁽¹⁾ وهذا فيما يخص الطعن بالمعارضة في المواد المدنية، أما الطعن بالمعارضة في المواد الجزائية فقد نصت على أن المعارضة تبلغ بكل وسيلة إلى النيابة العامة التي تتولي إشعار المدعي بها، وتكون المعارضة جائزة القبول في مهلة عشرة أيام من تاريخ تبليغ الحكم إلى الشخص المتهم وتمدد إلى شهرين إذا كان الطرف المتخلف يقيم خارج الوطن⁽²⁾، أما المتهم الذي لم يبلغ بالحكم الغيابي في المواعيد السابقة يبدأ سريانها من تاريخ تبليغه بالحكم بالموطن أو المجلس الشعبي البلدي أو النيابة، غير أنه إذا لم يتم تبليغه بالرغم من ذلك فإن معارضته تبقى مقبولة وجائزة حتى إنقضاء مواعيد سقوط العقوبة بالتقادم حيث يبدأ حساب مدة المعارضة من اليوم الذي يعلم فيه المتهم بالحكم الغيابي⁽³⁾، وبناء على ذلك فالطعن بالمعارضة يكون في المخالفات والجنح وحتى الجنايات⁽⁴⁾.

أما المشرع الفرنسي فهو الآخر وضع أحكاما في نصوص قانون الإجراءات الجزائية التي تعالج الأحكام الغيابية في الجنح والمخالفات وكيفية الطعن فيها، حيث إعتبر أن غياب المتهم عن الحضور بالرغم من تكليفه بالحضور في اليوم والساعة المحددة يكون الحكم الصادر ضده غيابيا، كما إعتبر أن الشخص الذي لم يتسلم التكليف بالحضور أو لم يثبت علمه بالجلسة فالحكم الصادر في هذه الحالة يكون غيابيا كذلك وأن الحكم الغيابي إذا طعن فيه بالمعارضة في مواد الجنح والمخالفات يعد كأن لم يكن⁽⁵⁾.

وقبل الخوض في إجراءات هذا النوع من الأحكام في الجنح و المخالفات لا بد أن نشير إلى أن المشرع المصري قد علق أحكام الغياب على ثلاثة شروط هي: ⁽⁶⁾

¹ أنظر المادة 327 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² أنظر المادة 409-410 و411 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

³ المادة 412 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

⁴ المادة 318 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

⁵ Art 487 et 412 et 489 loi n° 57-1426 modifie par la loi 2011-392 du 14 avril 2011.

⁶ المادة 384 من قانون إج، م رقم 150 لسنة 1950.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

- تخلف الخصوم من الحضور في أية جلسة من الجلسات .
 - أن يكون قد أعلن و تسلم صورة عن الدعوى و وقع على الأصل بالإستلام.
 - أن لا يكون قدم مذكرة بدفاعه.
- لقد أوجب المشرع المصري على الشخص المتهم في جنحة معاقب عليها بالحبس الواجب النفاذ فور صدور الحكم أن يحضر المتهم بنفسه أو بواسطة محاميه وإن لم يوجد وقع لزاما على المحكمة أن تتدب له محاميا للدفاع عنه، أما الجرح الأخرى والمخالفات فيجوز للمتهم أن ينيب عنه وكيلا لتقديم دفوعه دون الإخلال بحق المحكمة في أن تأمر بحضوره شخصيا⁽¹⁾، كما إعتبر أن الشخص المكلف بالحضور تكليفا قانونيا بورقة التكاليف بالحضور في اليوم المحدد وإن لم يحضر في اليوم المبين ولم يرسل وكيلا عنه يجوز الحكم في غيبته⁽²⁾.

من خلال ما سبق يكون الحكم غيابيا في الجرح والمخالفات في الحالتين الآتيتين:

- إذا لم يحضر المتهم شخصيا في جنحة يعاقب عليها بالحبس الواجب التنفيذ كالحبس في جريمة السرقة.
- إذا لم يحضر المتهم في جنحة أو مخالفة ولم يقم بإرسال وكيل ليدافع عنه أو أمرت المحكمة بحضوره شخصيا.

أما المتهم الذي يحضر الجلسة قبل أن تنتهي و جب إعادة نظر الدعوى في حضوره⁽³⁾، فالطعن بالمعارضة في الأحكام الغيابية في مواد الجرح والمخالفات يمكن المحكوم عليه من إعادة النظر في الدعوى أمام ذات المحكمة التي أصدرت الحكم الغيابي

¹ المادة 237 من قانون الإجراءات الجنائية المصري.

² المادة 238 من نفس القانون.

³ المادة 242 من نفس القانون.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

كما بين المشرع المصري أن الطعن بالمعارضة يجوز حتى بالنسبة للجنح التي فصلت فيها محكمة الجنايات طبقاً لإختصاصها ببعض الجنح، فيكون بذلك قابلاً للطعن بالمعارضة⁽¹⁾، ويكون ميعاد الطعن بالمعارضة خلال عشرة أيام ابتداءً من إعلان المتهم بالحكم الغيابي، أما إذا لم يحضر المتهم بالرغم من إعلانه فتعد معارضته كأن لم تكن ولم يبقى أمامه إلا طريق الطعن بالاستئناف⁽²⁾.

الفرع الثاني: الحكم الغيابي في الجنايات

قد يصدر حكم جنائي عن محكمة الجنايات يقضي بإدانة أو براءة المتهم في غيبته، طالما أن قانون الإجراءات الجزائية يجيز نظر الدعوى الجزائية في غياب المتهم، فإذا لم يحضر هذا الأخير فما مدى الاعتداد بقوة ذلك الحكم الجزائي.

بالرجوع لأحكام التشريع الجزائي نجد نص على تمكين المحكوم عليه غيابياً في الجناية من تقديم طعنه بالمعارضة في أجل عشرة أيام و لا يقبل هذا الطعن إلا إذا قدمه المحكوم عليه شخصياً⁽³⁾.

وفي حالة الحكم بالبراءة يجوز للنيابة العامة أن تطعن بالاستئناف أو النقض دون انتظار أجل الطعن بالمعارضة أما إن صدر حكم بالإدانة فلا يجوز لها ذلك إلا بعد انتهاء أجل المعارضة⁽⁴⁾.

أما المشرع المصري فقد نص على إمكانية صدور حكم غيابي في الجنايات وذلك لعدم حضور المتهم يوم الجلسة بعد إعلانه بأمر الإحالة وورقة التكليف بالحضور⁽⁵⁾، إلا أن الحكم الغيابي بالبراءة هو حكم قطعي ويصبح باتاً بعد أن تطعن فيه النيابة بالطعن

¹ المادة 397 من من قانون الإجراءات الجنائية المصري.

² المادة 406 من نفس القانون.

³ نظر المادة 317 من قانون الإجراءات المدنية الجزائي والمادة 319 من نفس القانون.

⁴ المادة 321 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائي.

⁵ أنظر المادة 384 من نفس القانون.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

بالنقص أو فوات ميعاد الطعن بالنقض دون اثارته مما يجعل من الحكم الغيابي القاضي بالبراءة يحوز قوة الأمر المقضي⁽¹⁾، أما إذا صدر الحكم الغيابي في الجناية بالإدانة فإنه يلغى بقوة القانون إذا حضر المحكوم عليه أو تم القبض عليه قبل إنقضاء العقوبة بالتقادم، حيث يبقى حكم الإدانة معلق على الشرط الفاسخ وهو حضور المتهم أو القبض عليه، فإذا تحقق ذلك زال الحكم بأثر رجعي يجعله كأنه لم يصدر⁽²⁾.

كما لا يجوز للمحكمة التي تنتظر الدعوى من جديد أن تصدر حكما مشددا عما قضى به الحكم الغيابي، ولا يسقط الحكم الغيابي إلا بحضور من صدر ضده الحكم لجلسات المحاكمة⁽³⁾.

وفقا لما سبق نلاحظ أن المشرع المصري أجاز المعارضة فقط في الجرح والمخالفات عكس ما أقره المشرع الجزائري والفرنسي⁽⁴⁾ حيث مكنا المتهم في جناية من الطعن بالمعارضة أمام محكمة الجنايات، في حين اعتبر المشرع الجزائري ان كل شخص كاف بالحضور تكليفا صحيحا و تخلف عن الحضور في اليوم و الساعة المحددين في أمر التكليف يحكم عليه غيابيا⁽⁵⁾.

¹ حيث قضت محكمة النقض المصرية بما يلي: كما كان الحكم المطعون فيه و إن صدر في غيبة المطعون ضده من محكمة الجنايات ببراءته من التهمة المسندة إليه ومصادرة الجوهر المخضر المضبوط، إلا أنه لا يعتبر أنه أضر به لأنه لم يدنه بشيء ومن ثم فهو لا يبطل بحضوره أو القبض عليه لأن البطلان و إعادة نظر الدعوى أمام محكمة الجنايات مقصوران على الحكم الصادر بالعقوبة في غيبة المتهم بجناية حسبما يبين من صريح نص المادة 395 من ق،إ،ج،م ومن ثم فإن ميعاد الطعن بطريقة النقص في هذا الحكم يفتح من تاريخ صدوره" ،نقلا عن أيمن محمد أبو شليوب ،المرجع السابق، ص286.

² خالد عبد الفتاح محمد ،المرجع السابق،ص252.

³ أنظر المادة 395 من قانون الإجراءات الجنائية المصري.

⁴ المادة 379 الفترة 4 من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي لسنة 1986.

⁵ المادة 407 من قانون الاجراءات الجزائية الجزائري.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

المطلب الثاني: أثر الحكم الغيابي على العلاقة الوظيفية

تطرقنا فيما سبق إلى الشروط الواجب توافرها في الحكم الجزائي لكي يحوز قوة الأمر المقضي، ومن بين هذه الشروط أن يكون الحكم نهائياً وباتاً فيما قضي به، وهذا ما يفتقده الحكم الغيابي فما موقف التشريعين الجزائري والمصري في مدى تأثر العلاقة الوظيفية بالحكم الغيابي.

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

بالنسبة للمشرع الجزائري تضمنت العقوبات التكميلية الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية وإعتبر أن العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة عقوبة تكميلية⁽¹⁾، كما نص أيضاً على حرمان من الحق في التدريس وفي إدارة مدرسة أو خدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذاً، أو مدرسا أو مراقبا وإعتبرها أيضاً من قبيل العقوبات التكميلية، وبالرجوع للقوانين هذه الفئات نجد أن المشرع إعتبر لهم بصفة الموظف العمومي⁽²⁾.

كما فرق المشرع بين حكم بعقوبة تكميلية بمناسبة جنائية أو جنحة من حيث المدة فقرر للأولى مدة أقصاها عشرة سنوات تبدأ من يوم إنقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه⁽³⁾، وقرر للثانية مدة لا تزيد عن خمسة سنوات إبتداء من إنقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عنه⁽⁴⁾.

ويفهم ضمناً من نصوص المواد الخاصة بالعقوبات التكميلية من قانون العقوبات أنه استثنى المخالفات من العقوبات التكميلية حيث قصرها فقط على الجنح والجنايات، ولم يفرق

¹ أنظر المادة 9 مكرر 1 من ق،ع،ج.

² أنظر الفقرة الأولى البند الرابع من المادة 9 مكرر 1 من نفس القانون.

³ أنظر الفقرة الثانية المادة 9 مكرر 1 من نفس القانون.

⁴ أنظر المادة 14 من نفس القانون.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

أيضا بين الأحكام الغيابية والحضورية ومدى تأثيرها على العلاقة الوظيفية وخص بالذكر المنع من ممارسة مهنة متى أثبتت الجهة القضائية أن للجريمة (جناية أو جنحة) صلة مباشرة بمزاولة تلك المهنة وأن هناك خطر في إستمرار ممارستها، حيث نص على ضرورة تنفيذها نفاذا معجلا⁽¹⁾، ويقصد من هذا الإجراء عدم تأثر العقوبات التكميلية بطرق الطعن المقرر للحكم، في حين ربط المشرع الجزائري العقوبات التبعية الملغاة والتي من بينها الحرمان من الحقوق الوطنية⁽²⁾ بالجنايات فقط.

من خلال النصوص السابقة نستنتج أن المشرع الجزائري جعل من العقوبات التكميلية سببا في إنهاء العلاقة الوظيفية مؤقتا كما سبق وأن شرحنا، ويستوي في ذلك أن يكون الحكم غيابيا أو حضوريا وذلك من خلال مضامين النصوص القانونية السابقة، في حين نص المشرع المصري على إمكانية تنفيذ العقوبات التكميلية في الأحكام الغيابية ومنها عزل الموظف العام عن وظيفية صراحة⁽³⁾.

وما نراه في هذا الشأن أن الحكم الغيابي لا يحوز الحجية إلا بفوات أجل الطعن فيه دون معارضة المتهم وبذلك يصبح حكما نهائيا، وذكرنا فيما سبق أنه من بين الشروط أو العناصر اللازمة لينتج الحكم أثره أمام سلطات التأديب أن يكون نهائيا، أما الحكم الغيابي الذي يطعن فيه بالمعارضة لا يؤثر على العلاقة الوظيفية نهائيا، وكان من الأجدر أن يقوم المشرع الجزائري بالنص على ذلك صراحة في قانون الوظيفة العمومية أو في قانون العقوبات.

¹ أنظر المادة 16 مكرر من نفس القانون.

² نصت الفقرة الأولى من المادة السادسة من الأمر 155/66 على أن الحرمان من الحقوق الوطنية يتلخص في:

- عزل و طرد المحكوم عليه من جميع الوظائف العمومية وجميع الخدمات والمناصب العمومية وحرمانه من مباشرتها
كما نصت المادة 8 من القانون 04/82 المؤرخ في 13 فبراير 1982، الجريدة الرسمية 7 على أن الحرمان من الحقوق الوطنية ينحصر في عزل المحكوم عليه و طرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الجذب أو الدولة وكذا جميع الخدمات التي لها علاقة بالجريمة.

³ المادة 467 من قانون الإجراءات الجنائية المصري.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

الفرع الأول: موقف المشرع المصري

ذهب رأي للقول بأن الحكم الجزائي الغيابي لا تتعد به آثار الحكم الحضوري⁽¹⁾، فالحكم الغيابي مجرد إتهام موجه لمتهم غائب لم يبدى أوجه دفاعه، فلا يمكن أن تترتب عليه عقوبة الفصل من الوظيفة حتى لو صدر في جنائية، وهو رأي منطقي، فهل يمكن للسلطة التأديبية أن تقوم بإنهاء العلاقة الوظيفية كأثر للحكم الغيابي؟ الجواب على ذلك يستوجب تحليل بعض النصوص القانونية في قانون الإجراءات الجزائية المصري الذي أشار إلى إمكانية تنفيذ بعض العقوبات ضد المتهم المحكوم عليه غيابيا كالعقوبات المالية والمتمثلة في مصادرة أملاكه وكذا الغرامة والعقوبات التبعية والتكميلية، وخاصة إن كان هذا الحكم الغيابي صادرا بالإدانة ويحتوي على عقوبات تبعية للحكم الأصلي⁽²⁾، من بين ذلك حرمانه من ممارسة حقوقه المدنية كحقه في تولية الوظائف العامة حيث يجوز تنفيذ الحكم الغيابي بالعقوبة إذا لم يعارض فيه المحكوم عليه في الميعاد المقرر فيما يتعلق بالعقوبة التكميلية والتبعية⁽³⁾ كما إعتبرت وزارة العدل المصرية أن كل حكم صادر في جنائية ولو غيابيا يستوجب العزل من الوظيفة⁽⁴⁾.

المبحث الثاني: أثر وقف تنفيذ العقوبة على الموظف العام

بعد الخوض في تعريف الحكم الجزائي الذي يحوز الحجية أمام سلطات التأديب، سنحاول التطرق لنقطة هامة متعلقة بتنفيذ الحكم الجزائي الصادر بالإدانة وأثر وقف تنفيذه على العلاقة الوظيفية، فهل تتأثر العلاقة الوظيفية عند صدور حكم نهائي مشمول بوقف التنفيذ أم لا؟ سنحاول فيما يلي شرح المقصود بالحكم المشمول وقف تنفيذ العقوبة ونبين موقف التشريعين الجزائري والمصري من ذلك وهل عالجا هذه الحالة ضمن النصوص القانونية أم لا؟

¹ مرتضى فيصل حمزة عسل خفاجي، الحكم الجزائي و أثره في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الأيام الأردن 2015، ص200.

² أنظر المادة 392 من قانون الإجراءات الجنائية المصري.

³ راجع بالتفصيل أيمن محمد أبو شليب، المرجع السابق، ص298.

⁴ البند الخامس للمادة 25 من قانون العقوبات الأهلي الصادر بالقانون رقم 3 لسنة 1904 وتقابلها المادة 25 من قانون العقوبات المصري الحالي، نقلا عن أيمن محمد أبو شليب، نفس المرجع، ص299.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

المطلب الأول: ماهية نظام وقف تنفيذ العقوبة

يعد نظام وقف تنفيذ العقوبة من بين أبرز السياسات الجزائية ويعتبر هذا النظام من الأساليب التي أتمدت في أواخر القرن التاسع عشر أين ظهرت مجموعة من النظريات التي جعلت من العقوبة ملائمة لحالة كل مجرم⁽¹⁾، وعرف هذا النظام بالتحديد سنة 1891 في القانون الفرنسي وأخذ عنه القانون المصري سنة 1904⁽²⁾ ثم أخذ به المشرع الجزائري في أول قانون له بعد الإستقلال، فما المقصود به وماهي الشروط التي يقوم عليها؟

الفرع الأول: تعريف وقف التنفيذ

يعرف وقف التنفيذ بأنه تعليق تنفيذ العقوبة المقضي بها على المتهم على شرط موقف يتمثل في مدة يحددها القانون، فإذا مضت هذه المدة التي حددها الحكم بوقف التنفيذ دون أن يرتكب المحكوم عليه جريمة أخرى يعتبر هذا الحكم كأن لم يكن⁽³⁾، كما عرفها اخر بأنها تعليق تنفيذ العقوبة على شرط موقف التنفيذ⁽⁴⁾.

من خلال ما سبق يمكن القول أن وقف تنفيذ العقوبة يقصد به عدم تسليطها وتوقيعها على المتهم شريطة عدم ارتكاب أي فعل اخر يعاقب عليه القانون مدة وقف تنفيذ العقوبة، فالمسؤولية الجزائية للشخص المحكوم عليه توافرت وإستحق العقوبة المقضي بها وبالرغم من ذلك يقضي القاضي بوقفها لإعتبارات معينة منها أن المحكوم عليه كان يتمتع بحسن السلوك والأخلاق الجيدة، إضافة إلى إنعدام خطورتها الإجرامية على المجتمع وهو

¹ حسن جو خدار أماني، مقال حول وقف تنفيذ العقوبة، دراسة مقارنة، WWW.PLAT FORM.DMANNAL.COM، بتاريخ 2019/03/07.

² أنظر محمد على السالم، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار الثقافة، الأردن، 2008، ص360.

³ عبد الله أوهابية، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، موفم للنشر، الجزائر 2009، ص423.

⁴ خالد خليل الظاهر، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي، مكتبة القانون و الاقتصاد الرياض، 2008، ص106.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

ما تتعدم معه الغاية من توقيع العقوبة⁽¹⁾.

فلو تم تنفيذ العقوبة السالبة للحرية لأدى ذلك إلى إختلاط الأشخاص الذين أدت بهم الصدفة إلى ارتكاب الجريمة مع معتادي الإجرام الخطرين، هذا الإختلاط قد يؤدي إلى تأثر المجرم بعادات وسلوكات الآخرين فقد يتعلم منهم أساليب وفنون الجريمة⁽²⁾، كما يجوز وقف تنفيذ العقوبة في حالة العود حيث قضت أحد الأحكام القضائية المصرية على جواز ذلك⁽³⁾، ويكتفي القاضي بإجراءات التحقيق والمحاكمة لردع المتهم عن ارتكاب جرائم في المستقبل مع تعليق تنفيذ العقوبة التي حكم بها. ولعل من بين الأهداف التي يهدف إليها نظام وقف التنفيذ عديدة منها محاولة إصلاح المجرم وعدم رجوعه لإرتكاب جرائم أخرى، إضافة إلى مساعدة المحكوم عليه للعودة إلى الحياة الطبيعية والإندماج في المجتمع من جديد، وكذلك إبعاده عن الوسط الإجرامي عن طريق عدم دخوله للسجن الذي يكثر فيه المسبوقون قضائياً، ومن بين أهداف نظام وقف تنفيذ العقوبة هو تشجيع المحكوم عليه على عدم ارتكاب جرائم مستقبلاً، فيبقى في فترة وقف تنفيذ العقوبة مطالب بإثبات حسن سلوكه وإصلاح نفسه⁽⁴⁾.

¹ أيمن محمد أبو شليب ، المرجع السابق، ص303.

² عبد الله أوهابية ، نفس المرجع ، ص422.

³ جاء في الطعن رقم 531 لسنة 13 قضائية جلسة 1943/02/15 سنة 6 : لم يحظر القانون وقف تنفيذ العقوبة على المتهم العائد أو الذي سبق الحكم له بوقف التنفيذ بل أجاز ذلك و إذن فلا تثريب على المحكمة إذا هي قالت أن المتهم عائد، ومع ذلك لم تطبق عليه مواد العود، ثم أمرت بوقف تنفيذ العقوبة التي أوقعتها على الرغم من سبق الحكم له بوقف التنفيذ" ، عن أيمن محمد أبو شليب، المرجع السابق، ص304.

⁴ أنظر محمد على السالم، المرجع السابق، ص361.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

ونظام وقف التنفيذ يختلف من تشريع لآخر فقد ينصرف إلى العقوبة الأصلية فقط كما نص على ذلك المشرع الجزائري وقد يمتد أيضا ليشمل كذلك العقوبة التبعية أو التكميلية وكافة الآثار الجزائية مثل ما نص عليه المشرع المصري⁽¹⁾، فينصرف وقف تنفيذ العقوبة على العقوبة الأصلية، وعلى العقوبة التبعية أو التكميلية إذا قرر القاضي صراحة ذلك، بأن ينص في حكمه على أن يمتد وقف تنفيذها على العقوبات التبعية أو التكميلية، أما إذا لم ينص صراحة على ذلك فوقف التنفيذ يسري فقط على العقوبة الأصلية، ويبقى للسلطة الإدارية حق تسليط عقوبة تأديبية حتى إن كانت العقوبة الأصلية مشمولة بوقف التنفيذ⁽²⁾.

وللإمام بالأحكام المتعلقة بوقف تنفيذ العقوبة نعرض فيما يلي الشروط الواجب توافرها في الحكم الجزائي وفي شخص المحكوم لإمكانية تطبيق وقف تنفيذ العقوبة.

الفرع الثاني: شروط وقف تنفيذ العقوبة

بالرجوع للنصوص القانونية في التشريعات العقابية نجد أنها أوردت بعض الضوابط والشروط لوقف تنفيذ العقوبة، هذه الشروط قد تتعلق بشخص المحكوم عليه كما قد تتعلق بالعقوبة في حد ذاتها.

¹ أنظر محمد عصفور، مرجع السابق، ص 63، فريدة بن يونس، تنفيذ الأحكام الجنائية، رسالة دكتوراه، بسكرة، 2012، ص 127.

² جاء في الطعن رقم 1476 لسنة 30 ق، جلسة 1989/12/31 عن المحكمة الإدارية العليا ما يلي: الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة يسقط حقه في البقاء متقلداً الوظيفة العامة ويستوجب إنهاء خدمته وفصم علاقته الوظيفية بالجهة التي يعمل بها لما يحمله ذلك من فقدان الثقة فيه وإنتفاء شرط حسن السيرة والسمعة الذي يجب أن يستمر متصفاً به طالما ظل شاغلاً وظيفته - قدر المشرع أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية لا ينهي رابطة التوظيف حتماً حين جعل ذلك رهيناً بما يقرره الوزير المختص في شأن العامل - فله في هذه الحالة إبقاؤه أو إبعاده الحكم الجنائي المقرون بإيقاف آثار العقوبة لا يكف يد الجهة الإدارية عن مجازاة الموظف إدارياً مستلهمه في ذلك ما قد يستبين لها من عناصر المسؤولية التأديبية التي تكون قد توافرت في حقه طالما آثرت إبقائه بها وعدم إقصائه عنها".

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

أولاً: الشروط الشكلية لوقف تنفيذ العقوبة

أجمعت جل التشريعات العقابية على ضرورة توافر مجموعة من الضوابط الشكلية لإمكانية وقف تنفيذ العقوبة من هذه الشروط ضرورة تسبب الحكم القاضي بوقف التنفيذ وضرورة تنبيه وإنذار المحكوم عليه أنه في حالة صدور حكم جديد ضده يتم تنفيذ العقوبة الأولى والثانية ضده.

1- تسبب الحكم القاضي بوقف تنفيذ العقوبة

نص المشرع الجزائري صراحة على ضرورة تسبب الحكم الصادر بوقف التنفيذ، والتسبب في الحكم المشمول بوقف التنفيذ وجوبي لوقوعه صحيحاً⁽¹⁾، ويرجع سبب ذلك لكون أن الأصل في العقوبة هو تنفيذها وأن وقف تنفيذها يستلزم الإستناد إلى مبررات مقبولة.

ويعد وقف تنفيذ العقوبة أمر جوازي يخضع للسلطة التقديرية للقاضي فإن مكن المحكوم عليه من وقف تنفيذ العقوبة يقع على عاتقه ذكر المبررات التي إستند إليها عند تقريره لوقف التنفيذ ويكون قابلاً للإبطال⁽²⁾ كل حكم يشتمل على وقف التنفيذ ويكون غير مسبب، وهو ما أكدته عدة قرارات صادرة عن المحكمة العليا في الجزائر، منها أن إجراء وقف التنفيذ المنصوص عليه في المادة السابقة لا يعد حق مكتسب للمتهم الذي لم يستفد من إيقاف تنفيذ العقوبة بل يبقى أمر ذلك متروك للسلطة التقديرية للقاضي الذي فصل

¹ نصت المادة 592 من ق،إ،ج،ح على أنه "يجوز للمجالس القضائية وللمحاكم في حالة الحكم بالحبس أو الغرامة إذا لم يكن المحكوم عليه قد سبق الحكم عليه بالحبس لجناية أو جنحة من جرائم القانون العام أن تأمر بحكم مسبب بالإيقاف الكلي أو الجزائي لتنفيذ العقوبة الأصلية.

² قضت غرفة الجناح للمحكمة العليا في قرارها رقم 212841 في 2000/09/27 على ما يلي: "أن القرار المطعون فيه إن لم يتضمن الشروط الواجبة المنصوص عليها في المادة 592 من ق،إ،ج،ح يكون مشوباً بالقصور في التعليل وبالتالي قابلاً للإبطال"، نقلاً عن فريدة بن يونس. المرجع السابق ص120.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

في النزاع (1).

أما بالرجوع لأحكام التشريع المصري نجده هو الآخر أدرج ضمن قانون العقوبات إمكانية وقف تنفيذ العقوبة الجزائية وإشترط هو الآخر ضرورة تبيان أسباب إيقاف التنفيذ⁽²⁾ ويعد الحكم المشمول بوقف تنفيذ العقوبة قابلا للإبطال إذا خلا من الأسباب التي دفعت بالقاضي إلى وقف تنفيذ العقوبة.

2- إنذار المحكوم عليه

إضافة إلى ضرورة تسبب الحكم المشمول بوقف تنفيذ العقوبة اشترط المشرع الجزائي ضرورة إنذار و تنبيه المحكوم على أنه في حالة صدور حكم جديد عليه بالإدانة فإنه يتعين أن يؤدي العقوبة الأولى المشمولة بالوقف ثم يستنفذ العقوبة الثانية إضافة إلى مراعاة أحكام العود المنصوص عليها في قانون العقوبات⁽³⁾.

ومن خلال نص المادة 594 من ق، إ، ج، ن نستنتج أن استعمال المشرع للفظ "يتعين" أن قيام القاضي بإنذار المحكوم عليه بوقف تنفيذ العقوبة أمر وجوبي فهو طبقا لذلك إجراء جوهري يستلزم احترامه و أن مخالفته يجعل من الحكم بوقف تنفيذ العقوبة يشوبه

¹ جاء في أحد قرارات المحكمة العليا مايلي: "إن المادة 592 من ق، إ، م، ج وخلافا لما يدعيه الطاعن في مذكرته لا تفرض على القضاة تسبب قرارهم في حالة عدم إفادة المحكوم عليه بوقف تنفيذ العقوبة بل إنها على عكس ذلك لا تلزمهم في حالة اسعافه بوقف تنفيذ العقوبة بسبب قرارهم ذلك أن الحكم بالعقوبة المنفذة هو الأصل فلا يسبب في حين أن وقف التنفيذ أمر جوازي يستوجب التسبب عند الحكم به"، نقلا عن أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، الطبعة التاسعة، دار هومة، الجزائر، 2009، ص 394

² حيث نصت المادة 55 من ق، ع، م على أنه: "يجوز للمحكمة عند الحكم في جناية أو جنحة بالغرامة أو الحبس مدة لا تزيد على سنة أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة، ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون و يجب أن تبين في الحكم أسباب إيقاف التنفيذ و يجوز أن يجعل الإيقاف شاملا لأيه عقوبة تبعية و لجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم".

³ نصت المادة 594 من ق، إ، ج، ع على أنه "يتعين على رئيس المجلس أو المحكمة بعد النطق بحكم الإدانة طبقا للمادة 592 أن ينذر المحكوم عليه بأنه في حالة صدور حكم جديد عليه بالإدانة فإن العقوبة الأولى تستنفذ عليه دون أن يكون من الممكن أن تلتبس بالعقوبة الثانية، كما يستحق عقوبات العود المنصوص عليها في المواد 57 و 58 من قانون العقوبات".

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

القصور مما يجعله قابلاً للإبطال وهو ما أكدته المحكمة العليا في أحد قراراتها⁽¹⁾. إلا أن المحكمة العليا عدلت عن رأيها السابق باعتبار إنذار المحكوم عليه من بين الشروط الجوهرية لوقف التنفيذ، حيث قضت في أحد قراراتها بأن ذلك لا يعد قاعدة جوهرية في الإجراءات لأن مخالفته لا يترتب عليها إخلال بحقوق الدفاع أو أي خصم في الدعوى وأن عدم الإشارة إليه في القرار لا يؤدي إلى بطلانه⁽²⁾، ولكن طبقاً لقاعدة لا اجتهاد مع النص نرى أنه من الضروري الالتزام بما جاء في نص المادة 594 والتي تقضي بالزام القاضي بإنذار المحكوم عليه بتبعات وقف تنفيذ العقوبة في حالة ارتكاب جريمة أخرى خلال نفس الفترة.

أما المشرع المصري فلم يشترط هذا الإجراء عكس المشرع الجزائري بل اشترط فقط تسبب الحكم المشمول بوقف التنفيذ⁽³⁾، ولهذا كان من الأحسن الإلتزام بتوجيه إعدار للمحكوم عليه في الجلسة تفادياً للطعن المترتب عن تخلف ذكره .

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي نص على ضرورة تنبيه المحكوم عليه بوقف تنفيذ العقوبة وذلك في قانون العقوبات الفرنسي على النتائج التي تترتب على الحكم

¹ جاء في القرار رقم 57427 في 13/06/1989، الصادر عن الغرفة الجنائية للمحكمة العليا على: "من المقرر قانوناً أنه يتعين على رئيس المجلس أو المحكمة بعد النطق بحكم الإدانة إنذار المحكوم عليه بأن تستنفذ العقوبة الأولى دون أن يكون من الممكن أن تلتبس بالعقوبة الثانية، كما يستحق عقوبة العود و من ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خطأ في تطبيق القانون كما كان الثابت في قضية الحال أن القرار المطعون فيه لم يتضمن البيانات الجوهرية المستلزمة في المادة 594 من ق، إ، ج، التي تستوجب احترام الإجراءات الواردة في مضمونه و ذكرها صراحة في القرار خاصة ما يتعلق منها بإنذار المتهم من طرف رئيس الجلسة، و متى كان كذلك استوجب نقص و إبطال القرار المطعون فيه"، نقلاً عن فريدة بن يونس، المرجع السابق، ص121.

² قرار رقم 113036 الصادر بتاريخ 26/09/1994، نقلاً عن فريدة بن يونس، المرجع نفسه، ص121، كما قضت محكمة النقض الفرنسية على أن إغفال هذا التنبيه لا يشكل عيباً جوهرياً في الحكم القضائي.

³ أنظر المادة 55 من ق.ع.م.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

عليه لارتكاب جريمة جديدة في المدة المنصوص عليها⁽¹⁾، والملاحظ أن المشرع الفرنسي وضع ثلاثة أنظمة لوقف التنفيذ⁽²⁾ وهي وقف التنفيذ البسيط، ووقف التنفيذ تحت الاختبار، ووقف التنفيذ مع الإلزام بالقيام بعمل للمصلحة العامة.

ثانياً: الشروط الموضوعية لوقف تنفيذ العقوبة

أوجب المشرع الجزائي ضرورة توافر مجموعة من الشروط في العقوبة وفي طبيعة الجريمة لكي يقع وقف نفاذ العقوبة صحيحاً، هذه الشروط اختلفت من تشريع إلى آخر نحاول أن تطرق إليها فيما يلي:

1- الشروط المتعلقة بالعقوبة

حصراً المشرع الجزائري نطاق تطبيق نظام وقف تنفيذ العقوبة على العقوبات الأصلية فقط حيث اقتصر نص المادة 592 من إ،ج،ج أن وقف تنفيذ العقوبة مجاله فقط العقوبة الأصلية والمتمثلة في الحبس والغرامة، وبالرجوع للعقوبة الأصلية في نص المادة 5 من ق،ع،ج نجد أن عقوبتي الحبس والغرامة تتدرج تحت طائلة الجرح والمخالفات، مما يجعل من العقوبات المترتبة عن الجنايات لا تستفيد من نظام وقف تنفيذ العقوبة وكما تعد العقوبات التكميلية كذلك مستثناة من نص المادة السابقة.

أما المشرع المصري فقد نص صراحة على إمتداد نظام وقف تنفيذ العقوبة

ليشمل العقوبة الأصلية و العقوبات التبعية والتكميلية⁽³⁾ في أحكام الإدانة بالحبس

¹ Art 132-29 loi n° 92-683 du 22 juillet 1992: le président de la juridiction qui prononce une peine peut dans les cas et selon les conditions prévu ci-après ordonner qu'il sera sursis a son exécution.

Le président de la juridiction après le prononcé de la peine assortie du sursis simple avertit le condamné lorsqu' il est présent qu'en cas de condamnation pour une nouvelle infraction qui serait commise dans les délais prévus aux articles 132-35 et 132-27 le sursis pourra être révoqué par la juridiction.

² Art 32-29، et art 132-40، et 132-54 de la loi pénale.

³ المادة 55 من ق،ع،م.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

والغرامة سواء كانت صادرة في جنائية أو في جنحة، إلا أن المحكوم عليه في جنائية يستفيد من نظام وقف التنفيذ إذا كان الحبس المقضي به لا يزيد على سنة⁽¹⁾، والملاحظ كذلك أن المشرع المصري استثنى المخالفات من العقوبات المشمولة بوقف النفاذ، في حين نص المشرع الجزائري صراحة على عدم امتداد وقف تنفيذ العقوبة للعقوبات التبعية عكس المشرع المصري.

وإعتبر المشرع الجزائري مدة خمسة سنوات فترة إختبار للمحكوم عليه بوقف تنفيذ العقوبة تبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الحكم باتاً، ويلتزم المحكوم عليه خلال هذه الفترة بعدم ارتكاب فعل يعاقب عليه القانون فإذا خالف ذلك وحكم عليه بعقوبة الحبس أو عقوبة أشد منها لارتكابه جنائية أو جنحة، يتوقف أثر وقف تنفيذ العقوبة ويعاقب على الجريمة الأولى والثانية⁽²⁾.

وأما إذا انقضت فترة الاختبار المحددة بخمسة سنوات دون أن يصدر أي حكم جديد على المحكوم عليه به حكم الإدانة يعد كأن لم يكن، أما المشرع المصري فقد حدد مدة الاختبار بثلاث سنوات تبدأ من يوم الذي يصبح فيه الحكم نهائياً ويجوز إلغاؤه إذا صدر على المحكوم عليه في هذه المدة حكم يقضي بحبسه أكثر من شهر عن فعل ارتكبه قبل أو بعد وقف تنفيذ الحكم وعند إلغاء وقف تنفيذ الحكم يجب تنفيذ العقوبة المحكوم بها و

¹ حيث ذهب البعض للقول أن العبرة في احتساب مدة الحبس التي يجوز وقف تنفيذها هي بالمدة المقضي بها في حكم دون المنصوص عليها في نص العقاب حيث نصت المادة العاشرة من قانون العقوبات المصري على العقوبات المقررة للجنايات و هي: الإعدام، السجن المؤبد، السجن المشدد، السجن، إلا أن المشرع المصري أجاز في مواد الجنايات ضمن نص المادة 17 أن تعمل المحكمة الرأفة و تقوم بتبديل العقوبات على الوجه الآتي:

- عقوبة الإعدام بعقوبة السجن المؤبد أو المشدد.
- عقوبة السجن المؤبد بعقوبة السجن المشدد أو السجن.
- عقوبة السجن المشدد بعقوبة السجن أو الحبس التي لا يجوز أن تنقص عن ستة شهور.
- عقوبة السجن بعقوبة الحبس التي لا يجوز أن تنقص عن ثلاثة شهور

² أنظر المادة 593 من ق، إ، ج.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

جميع العقوبات التبعية والآثار الجزائية التي تكون قد أوقفت⁽¹⁾.

أما إذا انتهت مدة الاختبار ولم يصدر فيها أي حكم بإلغاء وقف التنفيذ فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها و المشمولة بوقف التنفيذ و يعد الحكم بها كأنه لم يكن⁽²⁾، كما لا يوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها إذا كانت إحدى العقوبات المقررة للجنايات كالإعدام أو السجن بأنواعه أو كانت الحبس لمدة تزيد على السنة.

2- الشروط المتعلقة بالجريمة

اشترط المشرع الجزائري لإقرار وقف تنفيذ العقوبة أن لا يكون المعني قد سبق الحكم عليه بعقوبة الحبس في جناية أو جنحة من جرائم القانون العام⁽³⁾، وبذلك يكون المشرع قد مكن الأشخاص المحكوم عليهم من نظام وقف التنفيذ اذا كانت صحيفة سوابقهم القضائية خالية من الجرائم السابقة الذكر، أما المشرع المصري فلم يشترط ذلك صراحة غير أنه اعتبر أن من بين الأسباب التي قد يحكم القاضي بموجبها وقف تنفيذ العقوبة اذا رأى أن أخلاق المحكوم عليه وماضيه وسنه يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود الى مخالفة القانون⁽⁴⁾ فيبقى للقاضي أن يتأكد من أن ماضيه كان خاليا من أية أحكام، ووقف التنفيذ في القانون المصري يسري على الجرائم المنصوص عليها في القانون العام و القوانين الخاصة⁽⁵⁾.

المطلب الثاني: أثر وقف تنفيذ العقوبة على العلاقة الوظيفية

يعد نظام وقف تنفيذ العقوبة نظام وقائي يهدف إلى تحقيق سياسة جنائية من منطلق ردع المحكوم عليه الذي تخلو سوابقه القضائية من أية جريمة، فإذا أشتمل حكم جنائي على موظف عام يوقف تنفيذ العقوبة الجزائية فهل ينصرف ذلك التوقيف ليشمل العقوبات التكميلية كعقوبة العزل من الوظيفة أم يسري فقط على العقوبة الأصلية للحكم وما هو موقف المشرعين الجزائري والمصري من ذلك.

¹ المادة 56 ق، ع، م.

² المادة 59 ق، ع، م.

³ المادة 592 من ق.إ.ج.ج.

⁴ المادة 55 من ق.ع.م .

⁵ انظر محمد أيمن أبو شليب ، المرجع السابق، ص311.

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

بالرجوع لقانون الإجراءات الجزائية نجد أن المشرع الجزائري نص صراحة على عدم إمتداد إيقاف العقوبة إلى العقوبات التبعية⁽¹⁾ مع الأخذ بعين الاعتبار أن المشرع ألغى العقوبات التبعية بموجب القانون 23/06⁽²⁾ و تم إدماجها في العقوبات التكميلية، بمعنى أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية لا يمتد إلى العقوبة التكميلية حيث يوقف تنفيذ العقوبة الأصلية إذا كانت مستوفية للشروط التي سبق و أن فصلنا فيها مع تنفيذ العقوبات التكميلية والتي قد يكون من بينها عزل الموظف.

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري.

مكن المشرع المصري المحكوم عليه في حكم مشمول بوقف التنفيذ من أن يستفيد من وقف تنفيذ العقوبات التبعية و كافة الآثار الجزائية المترتبة على الحكم وفقا للمادة 55 من قانون العقوبات المصري التي أجازت أن يمتد وقف تنفيذ العقوبة للعقوبة التبعية، و بناء على ذلك يجوز أن يشمل وقف التنفيذ عقوبة العزل من الوظيفة العامة أو عقوبة الحرمان من التعيين فيها كعقوبة تكميلية.

عكس نظام موظفي الدولة الصادر بالقانون رقم 210 لسنة 1951 الذي لم ينص على ذلك مما أدى إلى تضارب الأحكام و الفتاوى الصادرة من مجلس الدولة المصري فمنها من أجازت أن يشمل وقف تنفيذ العقوبة إلى أثارها و منها من خالف ذلك⁽³⁾، حيث جاء في أحد الفتاوى ما يخالف الرأي السابق و اعتبرت أن إنهاء خدمة الموظف العام يتم بقوة القانون لمجرد الحكم عليه في جريمة من الجرائم المنصوص عليها كالحكم عليه في جناية أو جريمة مخلة بالشرف⁽⁴⁾ فيكون إنهاء خدمة الموظف كعقوبة تبعية تلحق به

¹ أنظر المادة 595 فقرة 2 من ق،إ،ج،ح.

² القانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، جريدة رسمية رقم 84.

³ سليمان الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 262.

⁴ أنظر المادة 107 فقرة 8 من قانون موظفي الدولة رقم 210 لسنة 1951

الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية

بصفة حتمية وبقوة القانون نتيجة للحكم عليه في إحدى الجرائم، ومالم يكن الحكم مشمول بإيقاف التنفيذ ممتدا للعقوبات التبعية منها إنها خدمة الموظف العام⁽¹⁾.

وقد أيدت المحكمة الإدارية العليا امتداد الحكم الجزائي على العلاقة الوظيفية إذا شمل إيقاف تنفيذه كافة الآثار الجزائية، وأكدت ذلك في أحد أحكامها حيث قررت ما يلي: "إذا أمر الحكم الجزائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجزائية انصرف هذا الأمر إلى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجزائية المترتبة على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في القانون العقوبات أو غيره من القوانين إذ أن طبيعتها كلها واحدة طالما أنها من آثار الحكم الجزائي، ومن حيث أن محكمة جنايات الفيوم أمرت بإيقاف تنفيذ العقوبة ويشمل هذا الإيقاف جميع الآثار الجزائية المترتبة على هذا الحكم بما فيه المركز الوظيفي للمطعون فيه وعدم الإضرار بمستقبله"⁽²⁾.

وبذلك يكون المشرع المصري والقضاء المصري أقر صراحة على أن اشتغال الحكم الجزائي وقف تنفيذ العقوبة التبعية لا يؤثر على العلاقة الوظيفية بوقفها، أما إذا اقتصر الأمر بالإيقاف على العقوبة الأصلية فقط فيهدد المركز الوظيفي للمحكوم عليه بعزله من منصبه .

ووفقا لما سبق يمكن القول أن وقف تنفيذ العقوبة لا يشمل العقوبات التكميلية في القانون الجزائي حيث يبقى المركز الوظيفي للموظف مهددا بالعزل حتى وإن أوقف تنفيذ العقوبة، أما المشرع المصري فقد نص صراحة على إمكانية أن يمتد وقف تنفيذ العقوبة على العقوبات التبعية قد أحسن في ذلك لأنه حاول حماية مستقبل الموظف العام عن طريق مؤاخذته على الجرم الذي قام به، وكان على المشرع الجزائي هو الآخر إعطاء فرصة للمحكوم عليه لإثبات حسن سلوكه وعدم المساس بمركزه الوظيفي.

¹ أيمن محمد أبو شليب، المرجع السابق، ص315.

² الطعن رقم 320، سنة 10 قضائية، جلسة 17/03/1965، نقلا عن أيمن محمد أبو لشيب، المرجع السابق، ص323.

الخاتمة

يجب الإشارة أولاً إلى أن دراستنا انصبّت على تأثير كل من الجريمة التأديبية والجزائية على مسار الموظف العام، ونحن بصدد دراسة هذا الموضوع إلتمسنا أن التشريعات المقارنة محل دراستنا إتفقت في غالبية المسائل المتعلقة بالموظف العام منذ تعيينه إلى غاية انتهاء علاقته الوظيفية، سواء بقوة القانون أو بإرادة الإدارة كما رأينا في الفصل التمهيدي، أو عن طريق تأثير الأحكام الجزائية كما رأينا في الباب الثاني مع اختلاف في النظام التأديبي لكل تشريع، إضافة إلى وجود اختلافات في بعض المسائل نظراً لطبيعة كل نظام تشريعي، هذا الاختلاف تم استغلاله كوسيلة لفحص ومعرفة مدى إصابة أو قصور التشريعات المقارنة محل دراستنا، وبما أننا ركزنا على التشريع الجزائري سنعرض أهم النتائج الإيجابية والسلبية التي توصلنا إليها وذلك كالتالي:

- بالرجوع لأحكام القانون 03/06 نجد أن المشرع الجزائري لم يفرق بين الوفاة الحقيقية والوفاة الحكيمة و ترك الأمر يشوبه نوع من الغموض حول الاجراءات الواجبة الاتباع اذا كانت الوفاة حكيمة وقد أخذت هذه التفرقة قسطاً كبيراً في الفقه الإداري فقط والتي نراها بعيدة كل البعد عن الصواب ما دام يتم عزل الموظف من منصبه متى لم يلتحق به لمدة 15 يوم.

- أن المشرع الجزائري اتخذ موقفاً واضحاً اتجاه الفرق بين التسريح والعزل، حيث قرر بأن التسريح من الوظيفة يكون نتيجة لخطأ تأديبي ارتكبه الموظف العام أدى إلى تطبيق عقوبة من الدرجة الرابعة ضده وهي التسريح من المنصب، على العكس من ذلك فمصطلح العزل مفاده أن الإدارة تقوم باتخاذها ضد الموظف الذي يتغيب عن عمله لمدة 15 يوماً متتالية وبدون مبرر وهو ما يعرف بإهمال المنصب وذلك بعد توجيه إعدار للموظف المتغيب أو المتخلي عن منصبه.

- لم يحدد المشرع الجزائري المدة التي يتم تقييم الموظف العام فيها وترك الأمر مفتوحا عندما إعتبر أن تقييمه يتم بصفة دورية على عكس المشرع المصري الذي حدد المدة التي يتم تقييم الموظف فيها، كما أنه لم يبين المعيار الذي يتم تبنيه للحكم بعدم صلاحية الموظف المهنية أو عدم كفاءته الوظيفية.

- كما أن المشرع الجزائري لم يدرج ضمن أسباب إنتهاء العلاقة الوظيفية حالة نقص الكفاءة المهنية كسبب منهي للوظيفة عكس المشرع المصري الذي نص صراحة على إنهاء الخدمة لعدم الصلاحية بالتدرج عبر ثلاثة مراحل.

- أن المشرع لم يشر صراحة إلى رفض طلب الإستقالة فهل طلب الإستقالة الذي يقدمه الموظف العام يمكن أن ترفضه جهة الإدارة أم أنه طلب غير قابل للرف ، وهو نفس الأمر بالنسبة للمشرع المصري الذي لم يبين في مضمون المواد التي حددت شروط قبول الاستقالة عن مدى إمكانية رفضها من طرف الجهة الإدارية ، فبالنسبة للمشرع الجزائري نرى أنه تستطيع السلطة التي لها صلاحيات التعيين رفض طلب الاستقالة لأسباب تتصل بالمصلحة العامة ما دام أن القانون إشترط القبول الصريح لها وهذا ما أثبتته الجانب التطبيقي في الادارة.

- كما فصل المشرع الجزائري في إمكانية الرجوع أو العدول عن القرار الصادر من جهة الإدارة والقاضي بقبول الإستقالة وقرر بأنه لا يجوز للإدارة التي اتخذت قرارا يقضي بقبولها الرجوع فيه، على عكس المشرع المصري الذي لم يتطرق لهذا الأمر لا في قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 ولا في لائحته التنفيذية .

- خلصنا الى أن الاستقالة هي سبب من الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف العام بإرادته وفقا لما درج عليه الفقه، فلما كانت الإستقالة حق من حقوق الموظف العام لماذا قيدها المشرع بإجراءات ادارية تنقص من قيمة هذا الحق .

- عند معالجتنا للجرائم التأديبية توصلنا إلى أنها عبارة عن تهم قائمة بذاتها مستقلة عن التهم الجزائية قوامها مخالفة الشخص لواجبات وظيفته أو مهنته ومقتضياتها وكرامتها، بينما التهمة الجزائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما تنهى عنه القوانين الجزائية أو تأمر به، وتوصلنا إلى أن هذا الاستقلال يبقى قائماً حتى لو كان ثمة ارتباط بين التهمتين التأديبية والجزائية .

- توصلنا إلى أن الجريمة التأديبية هي كل إخلال بالواجبات الوظيفية الملقاة على عاتق الموظف العام، وأن هذه الأفعال لم يرد ذكرها على سبيل الحصر إنما تستخلص من خلال الرجوع إلى الواجبات الوظيفية التي جاءت بها تشريعات الوظيفة العامة في كل من الجزائر ومصر وفرنسا وغيرها من الدول الأخرى والتي أجمعت على أن الإخلال بالواجبات الوظيفية المنصوص عليها ينتج عنه متابعات تأديبية ضد الموظف المخالف لها عكس الجرائم الجزائية التي تم حصرها في التشريعات الجزائية .

- عكس المشرع المصري لم يفصل المشرع الجزائري في تصرفات الموظف المناهية لطبيعة مهامه خارج الخدمة حيث جاء نص المادة 42 من الأمر 03/06 غامضاً ولم يحسم الأمر بالنسبة لتصرفاته غير اللائقة والتي تمس بسمعة الوظيفة، فإذا سلمنا بأن إحترام الموظف لسلطة الدولة يكون عن طريق تجنبه لكل الأفعال التي تمس بسمعة الوظيفة فإن نص المادة 40 من نفس الأمر جاء متناقضاً مع نص المادة السابق حيث حصر ضرورة إحترام الموظف لسلطة الدولة فقط أثناء تأديته لمهامه.

- أن الواقع العملي يثبت عكس ما جاء في نص المادة 42 فالدولة لا يمكنها أن تحاسب الموظف عن التصرفات التي يرتكبها خارج الخدمة إلا إذا كانت مترتبة على متابعات جزائية وحسب طبيعة الجريمة وأن تكون هناك ادانة صريحة تحول دون امكانية متابعة الموظف لمساره الوظيفي.

- يمكن القول أن المشرع الجزائري كان أكثر تنظيماً عندما قرر تقسيم الأخطاء التأديبية إلى أربع درجات حسب جسامتها على عكس المشرع المصري الذي نص على مجموعة الواجبات والمحظورات.

- لم تقم القوانين الوظيفية بحصر الأفعال التي تشكل جرائم تأديبية بل إعتبروا أن كل خروج عن الواجبات الملقاة على عاتق الموظف جريمة تأديبية، ذلك أن فكرة تقنين الأخطاء التأديبية يصعب تنفيذها باختلاف طبيعة الواجبات الملقاة على عاتق الموظف وحسب طبيعة كل قطاع في الدولة.

- من الملاحظ أن المشرع الجزائري إستعمل مصطلح العزل في مناسبتين الأول بموجب المادة 184 من الأمر 03/06 للموظف الذي ينقطع عن عمله مدة خمسة عشر يوماً متتالية دون مبرر مقبول حيث تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإجراء العزل بسبب إهمال المنصب، والثاني بموجب

المادة 9 من قانون العقوبات عندما إستعمله حين نص على أن العزل من الوظيفة هو من بين العقوبات التكميلية المرتبطة بالأحكام الجزائية الصادرة ضد الموظف العام.

- أعطى المشرع الجزائري للجهة الإدارية صلاحية التحقيق الإداري مباشرة عند اكتشاف المخالفة التأديبية، حيث تعد السلطة الرئاسية أول جهة تعلم بالمخالفة التأديبية فتبدأ هي التحقيق في الأفعال المنسوبة للموظف والمخالفة للقوانين مع تحديد درجتها فإذا كانت تنتمي للأخطاء من الدرجة الأولى والثانية تصدر فيها السلطة جزاء على الموظف، أما إذا صنف كدرجة ثالثة ورابعة تختص اللجان المتساوية الأعضاء بالنظر فيها وإصدار الجزاء المناسب لها .

- ان النظامين الرئاسي والشبه رئاسي يرجع الاختصاص إلى السلطة الرئاسية لمباشرة التحقيق وإصدار القرارات التأديبية ضد الموظف العام، وهو الأمر الذي يقوض من مبدأ الحياد الذي يعد أحد الضمانات الهامة في العملية التأديبية على عكس من ذلك الأسلوب أو النظام القضائي في تأديب الموظف العام، حيث يعد من بين الأساليب الحديثة

للتأديب على أساس إسنادها إلى هيئة قضائية مستقلة تتولى مهمة الفصل في القضايا التأديبية و هذا الأمر يخدم مصلحة الموظف العام و ذلك أن السلطة التي تتولى مهمة التحقيق و توقيع العقاب غيرها تلك التي وجهت له الاتهام،وهو ما يبعث الإطمئنان حول جدية وحيادية هذه الهيئة القضائية.

- مكن المشرع الجزائري على غرار المشرعين الفرنسي والمصري الموظف العام المتهم من حقه في الدفاع أمام السلطة التأديبية إلا أن هذه الضمانة لا تكفي للقول بسلامة وصحة الإجراءات التأديبية دون تعزيزها بغيرها من الضمانات الأخرى المعاصرة من بينها حياد السلطة التأديبية عند نظرها للملف التأديبي المطروح أمامها .

- مكن المشرع الجزائري الموظف العام من خلال نص المادة 176 من قانون الوظيفة العامة التخلص من العقوبة التأديبية التي سلطت عليه ولكن يقتصر هذا المحو فقط على العقوبات من الدرجة الأولى والثانية دون العقوبات الأخرى،بعد سنة من تاريخ إتخاذ العقوبة أو تلقائيا بعد مرور سنتين من تاريخ إتخاذ القرار ودون تعرضه لعقوبة جديدة،في حين نص القانون الأساسي للقضاء في نص المادة 72 منه على إمكانية رد الإعتبار للقضاة الذين ارتكبوا أخطاء من الدرجة الأولى أو الثانية أو حتى الثالثة وذلك بعد مرور مدة سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة ضد الموظف العام،إذا طلب هذا الأخير إعادة الاعتبار،أما إذا لم يطلبه فيكون رد الإعتبار بقوة القانون بعد مضي سنتين من تاريخ إتخاذ العقوبة ضد الموظف العام بشرط عدم إرتكابه لمخالفة أخرى خلال هذه المدة.

- جعل المشرع الجزائري من العقوبات التكميلية سببا في إنهاء العلاقة الوظيفية مؤقتا كما سبق و أن شرحنا و يستوي في ذلك أن يكون الحكم غيابيا أو حضوريا وذلك من خلال مضامين النصوص القانونية السابقة،في حين نص المشرع المصري على إمكانية تنفيذ العقوبات التكميلية في الأحكام الغيابية ومنها عزل الموظف العام من وظيفته صراحة.

- من خلال ما سبق يمكن القول أن وقف تنفيذ العقوبة لا يشمل العقوبات التكميلية في القانون الجزائري، حيث يبقى المركز الوظيفي للموظف مهددا بالعزل حتى وإن أوقف تنفيذ العقوبة، أما المشرع المصري فقد نص صراحة على إمكانية أن يمتد وقف تنفيذ العقوبة على العقوبات التبعية وقد أحسن في ذلك لأنه حاول حماية مستقبل الموظف العام عن طريق مؤاخذته على الجرم الذي قام به .

- بالرغم من اجماع الفقهاء على استقلال كل من النظامين الا أننا لمسنا من خلال هذه الدراسة وجود تأثير متبادل بين القانون الجزائي والقانون التأديبي خاصة عندما توقف المتابعة التأديبية ضد الموظف العام الى غاية الفصل في المتابعة الجزائية بحكم نهائي بات، فالسلطة التأديبية مقيدة في اتخاذ الإجراءات التأديبية لحين صدور نتيجة المحاكمة الجزائية، والمتابعة التأديبية تتوقف على مضمون الحكم الجزائي فإن قضى بالبراءة يتحتم عليها عدم الإخلال بمضمون هذا الحكم بتأثير الموظف عن الفعل المبرئ منه، الا في حالات محددة الأمر الذي يوحي لنا بأن السلطة التأديبية هي سلطة مقيدة مقارنة بالجهة القضائية المختصة بالفصل في المتابعة الجزائية.

ختاما لما سبق يمكن القول أن السلطات التأديبية تكون مقيدة بالأحكام الجزائية الصادرة بإدانة الموظف العام وذلك إحتراما للنظام العام عن طريق إحترام الأحكام الجزائية الحائزة لقوة الشيء المقضي به، ويجب أن تلتزم بما جاء فيها وذلك عن طريق إمتناعها عن مساءلة الموظف العام عن نفس الوقائع المادية المبني عليها الحكم الجزائي الصادر بالإدانة، أما الأحكام الصادرة بالبراءة فالسلطات التأديبية لا تتقيد إلا فيما يخص الأحكام الجزائية المبنية على البراءة المتعلقة بانتفاء الوجود المادي للوقائع، أما أحكام البراءة الأخرى المبنية على أسس أخرى كشيوع التهمة، أو الشك أو لبطلان الدليل أو أحد الإجراءات، أو لإنتفاء القصد الجزائي أو المبنية على تكيف الفعل فلا تتقيد بها السلطات التأديبية وتبقى صاحبة الاختصاص في مسائلة الموظف تأديبيا بموجب قانون الوظيفة.

التوصيات

من خلال ما سبق حاولنا ايجاز ما لمسناه من قصور و غموض في قانون الوظيفة الجزائري مطالبين المشرع الجزائري بالتدخل لتدارك النقاط التالية:

- كان من الأحسن تبني النظام القضائي في التأديب خاصة في ظل خصوصية قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، حيث يعتبر القطاع الذي لا يمكن لأي دولة النهوض دونه لتحقيق أكبر قدر من العدالة للموظفين، كما أن الزيادة في أعداد الموظفين أثقل كاهل الجهاز القضائي في نظر الطعون في القرارات التأديبية، وهو الأمر الذي يدعو إلى استقلال الجهاز التأديبي عن المحكمة الإدارية وعن الإدارة في حد ذاتها، كما أن مبدأ الحياد في تسيير الإجراءات التأديبية يتجسد بوضوح في الأنظمة التي تفصل بين جهة التحقيق وتوقيع الجزاء وهي الأنظمة القضائية، الأمر الذي يكفل كل الضمانات المقررة قانونا من بينها حياد جهة توقيع العقاب وإنفصالها عن جهة توجيه الإتهام.

- من الأفضل تغيير مصطلح العزل الذي لا يعد من قبيل الجزاءات التأديبية بل هو عبارة عن اجزاء اداري تتخذه سلطة التعيين، فكان من الأحسن أن يقتدي بنظيره المصري الذي استعمل مصطلحا آخر هو الفصل أو فصل الموظف بغير الطريق التأديبي و ذلك تفاديا لاختلاط المفاهيم.

- كان من الأجدر على المشرع أن ينص في قانون الوظيفة العمومية صراحة أن نقص اللياقة الصحية كسبب منهيًا لعلاقة الموظف العام على غرار المشرع المصري.

- يفترض أن يوضح المشرع الجزائري المقصود برجل الإدارة أو الموظف الإداري في نصوص المواد 132 و 136 من قانون العقوبات فمن هي السلطة التي قصدها المشرع، كما يجب تحديد طبيعة الإمتناع عن الفصل بين الأطراف بموجب نص المادة 136 من قانون العقوبات، فهل يقصد به امتناع رجل الإدارة أثناء ممارسة مهامه تجاه زملائه في الوظيفة أم تجاه أطراف خارج الوظيفة.

- كان على المشرع الجزائري إعطاء فرصة للمحكوم عليه لإثبات حسن سلوكه وعدم المساس بمركزه الوظيفي في نظام وقف تنفيذ العقوبة الذي لا يشمل العقوبات التبعية، حيث يبقى المركز الوظيفي للموظف مهددا بالعزل حتى وإن أوقف تنفيذ العقوبة الأصلية عكس المشرع المصري فقد نص صراحة على إمكانية أن يمتد وقف تنفيذ العقوبة على العقوبات التبعية وقد أحسن في ذلك لأنه حاول حماية مستقبل الموظف العام عن طريق مؤاخذته على الجرم الذي قام به.

- كان من الأحسن أن يشمل رد الاعتبار جميع أنواع العقوبات ولا يقتصر على العقوبات من الدرجة الأولى والثانية لحث الموظف على العمل والإجتهاد في بذل كل طاقته الإيجابية لخدمة الإدارة أو المرفق وفي حالة إعادة ارتكاب نفس الخطأ التأديبي يسجل ذلك في ملفه الوظيفي ولا يستفيد من رد الاعتبار.

- كان من اللازم أن يبين المشرع صراحة عند تقريره لكل عقوبة جنائية في قانون العقوبات مدى تأثيرها على المركز الوظيفي للموظف إذا ارتكبها وهو بهذه الصفة، ذلك لتوضيح مدى خطورة هذه الجرائم على مركزه وردعه على ارتكابها وكذا لتلافي إختلاف مضمون الأحكام القضائية وفي مدى مساسها بالعلاقة الوظيفية.

- كان من الأفضل لو أن المشرع الجزائري نص صراحة على أن الحكم الجزائي يعد كسبب من الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف العام بقوة القانون على أن يفصل في ذلك بين الأحكام السالبة للحرية وغير السالبة للحرية أسوة بنظيره المصري.

- كان من الأحسن أن يقتدي المشرع الجزائري بنظيره المصري عندما قام هذا الأخير بوضع اللائحة التنفيذية التي تشرح بالتفصيل كل الأحكام التي جاء بها قانون الخدمة المدنية المصري .

- من الأفضل توضيح بالتفصيل المقصود بالأفعال التي تمس سمعة وكرامة الوظيفة التي قد يرتكبها الموظف خارج الخدمة ومدى الإلتزام بالواجبات الوظيفية خارج أوقات العمل.

- نقترح على المشرع الجزائري أن ينشأ هيئة وطنية تنسيقية بين الجهات التأديبية والجهات القضائية، حيث تتولى مهمة متابعة كل المستجدات المتعلقة بالمتابعة الجزائية وتبليغها للجهة التأديبية، فتكون بمثابة همزة وصل بين السلطتين وتبدأ مهامها بمجرد ثبوت متابعة الموظف جنائياً فيودع أمامها ملفه الوظيفي مما يسهل على السلطة التأديبية متابعة ما يتخذ من إجراءات جزائية ضد الموظف، إضافة إلى تسهيل عملية البحث في هذا الموضوع بالنظر للصعوبة التي واجهتنا في هذه الجزئية.

تم بحمد الله

قائمة المراجع و المصادر

قائمة المراجع و المصادر:

أولا باللغة العربية

أ- المؤلفات

- 1- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، دار ثالة، الجزائر 2010.
- 2- السيد محمد ابراهيم، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، الصادر بالقانون 46 لسنة 1964، دار المعارف، القاهرة 1966.
- 3- إسلام إحسان، المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون العاملين المدنيين بالدولة، والوضع الحالي والوضع المأمول، مركز الحوكمة، المعهد القومي للإدارة، القاهرة، د. ت.
- 4- أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية، دراسة مقارنة، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا كانون الثاني 2010.
- 5- أنطوان أسعد أثر الحكم الجزائي على الحكم الإداري والتأديبي وعلى الإدارة، دراسة مقارنة- منشورات الحلبي الحقوقية، د. ت.
- 6- أيمن محمد أبو شليب، أثر الأحكام الجزائية والتأديبية في العلاقة الوظيفية، دراسة مقارنة، دار الكتب، القاهرة 2017.
- 7- بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1986.
- 8- حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي مكتبة الوفاء القانونية الإسكندرية، 2015.
- 9- حسن كيرة، أصول القانون، دار المعارف، الطبعة الثانية، مصر، 1958.
- 10- خالد سمارة الزعبي، القانون الإداري، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان 1998.

قائمة المراجع و المصادر

- 11- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003.
- 12- زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة و القطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة 1987.
- 13- ساسي جمال الدين، أصول القانون الاداري، دار منشأة المعارف، الاسكندرية 2004.
- 14- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2011.
- 15- سليمان الطماوي، مبادئ القانون الاداري، الجزء الثاني، دار الفكر العربي القاهرة، 2014.
- 16- سليمان الطماوي، مبادئ القانون الاداري، الكتاب الثاني نظرية المرفق العام و عمال الادارة العامة، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2014.
- 17- سليمان الطماوي القضاء الإداري، قضاء التأديب دراسة مقارنة، دار الفكر العربي القاهرة، 2012.
- 18- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2010.
- 19- سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الطبعة الأولى، الجزء الثالث، منشورات كليك، 2013 الجزائر.
- 20- شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط2، دار النهضة العربية القاهرة، 2009.
- 21- شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، 2011.
- 22- عبد الرؤوف هاشم بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجزائية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2017.

قائمة المراجع و المصادر

- 23- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، الجزء الأول، الجريمة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2009.
- 24- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2004.
- 25- علي خطار شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، الجامعة الأردنية الأردن 1998.
- 26- علي علي سليمان، مذكرات في القانون الدولي الخاص الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2000.
- 27- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03-06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر 2015.
- 28- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور النشاط، ط1، الجزائر 2015.
- 29- عمار عوابدي، النشاط الإداري، محاضرات قسم القانون العام لأكاديمية العربية المفتوحة الدانمارك 2010/2011.
- 30- علي حسين الخلف، المبادئ، العامة في قانون العقوبات، المكتبة القانونية، بغداد، دت
- 31- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الثاني نظرية الالتزام بوجه عام الإثبات، آثار الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة. 1968.
- 32- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، دار النهضة العربية، 1981.

قائمة المراجع و المصادر

- 33- مازن راضي ليلو ،القانون الاداري ،منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك،2008.
- 34- محمد أحمد عبد الله محمد ،الوظيفة العامة ،المكتب الجامعي ، الحديث الإسكندرية 2015.
- 35- محمد الرازقي ،محاضرات في القانون الجزائي،القسم العام ،دار الكتاب الجديدة المتحدة ليبيا1999.
- 36- محمد عارف العظامات ،سلطة الإدارة بإلغاء الوظائف العامة في ضوء التوجه نحو سياسة التخاصية و رقابة القضاء الإداري عليها ،دار الحامد ،الأردن ،2014 .
- 37- محمد عصفور، جريمة الموظف العام و أثرها في وضعه التأديبي ،د.د.ن ،القاهرة 1963.
- 38- محمد ماجد ياقوت ،أصول التحقيق الإداري ،في المخالفات التأديبية دراسة مقارنة دار منشأة المعارف ،الإسكندرية 2000.
- 39- محمد ماجد ياقوت ،شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة و المهن الحرة والنقابية والعمل الخاص ،منشأة المعارف ،الإسكندرية 2004.
- 40- محمد محمد أحمد عجيز ،الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد ،دار النهضة العربية ،القاهرة ، 2008 .
- 41- محمود صالح ،شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ،منشأة المعارف ،الاسكندرية الطبعة الثانية 1997 .
- 42- محمود نجيب حسنين ،شرح قانون العقوبات - القسم العام ،دار النهضة العربية القاهرة 1977 .
- 43- منصور إبراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام ،دراسة مقارنة،عمان 1984.

قائمة المراجع و المصادر

- 44- محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائري وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري (الوظيفي-العمالي-المهني) ، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2018.
- 45- محمود نجيب حسني شرح قانون العقوبات ،القسم العام ، دار النهضة العربية، القاهرة .1977
- 46- مساعد بن عبد الله بن عبد العزيز العثمان ، العقوبات التكميلية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، مذكرة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية السعودية، 2006.
- 47- نوري الهموندي ،جرائم الأموال العامة والوظيفة العامة في الشريعة الاسلامية والقانون العراقي، منشورات زين الحقوقية ،بيروت 2014 .
- 48- هيثم حليم غازي ،مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها، الطبعة الأولى ،دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2014.
- 49- هشام محمد توفيق،المسؤوليات الثلاث للموظف العام التأديبية،الجزائرية،المدنية،دار الكتاب الحديث،القاهرة،2014.
- ب- الرسائل العلمية:
- أطروحات الدكتوراه:
- 1- بوادي مصطفى ،ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ،دراسة مقارنة بين القانونية الفرنسي و الجزائري ،أطروحة دكتوراه ،جامعة تلمسان 2013 /2014 الجزائر.
- 2- بن عشي حسين،جرائم الإمتناع في القانون الجزائري،أطروحة دكتوراه جامعة باتنة سنة 2015/2016.
- 3- شهاب بن أحمد بن علي الجابري ،انتهاء خدمة الموظف العام و الرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها ،دراسة مقارنة،رسالة دكتوراه ،جامعة عين شمس القاهرة، 2007 .

قائمة المراجع و المصادر

- 4- عيسى محمد عيسى مناصرة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة و مدى تأثيره بالحكم الجزائري، رسالة دكتوراه جامعة القاهرة، 2012
 - 5- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة- أطروحة دكتوراه، تلمسان 2011
 - 6- ملاك راجي إسكندر، حجية الحكم الجزائري أما القضاء التأديبي - دراسة مقارنة- ، أطروحة دكتوراه ، جامعة القاهرة 2011.
 - 7- وحيد محمود إبراهيم ، قوة الحكم الجزائري أمام السلطات التأديبية دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه جامعة المنصورة مصر 1993
- ،
- رسائل الماجستير
- 1- أكرم محمود الجمعيات ، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية، مذكرة ماجستير 2010.
 - 2- بدرية ناصر ، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري ، مذكرة ماجستير ، جامعة سعيدة ، الجزائر
 - 3- بن علي عبد الحميد، طريق انقضاء العقوبة التأديبية ، الصادرة ضد الموظف العام ، دراسة مقارنة، شهادة ماجستير ، جامعة تلمسان 2010 .
 - 4- جاكلين تحسين عمرية ، التعيين في الوظيفة العمومية ، دراسة مقارنة ،رسالة ماجستير جامعة النجاح 2014 فلسطين .
 - 5- مساعد بن عبد الله بن عبد العزيز العثمان ، العقوبات التكميلية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، مذكرة ماجستير ، جامعة نايف للعلوم الأمنية السعودية، 2006.
 - 6- مقري أمال، الطعن بالنقض في الحكم الجزائري الصادر بالإدانة ،دراسة مقارنة تحليلية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة ، 2011/2010.

قائمة المراجع و المصادر

7- نسيمة أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية ، مذكرة ماجستير جامعة سكيكدة، السنة الجامعية 2008 .

ج- المجلات العلمية:

1- إسماعيل حفيظة إبراهيم ، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة ،مجلة العلوم القانونية والشرعية ، جامعة الزاوية، ليبيا، 2015.

2- بلعربي عبد الكريم ،الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ،مجلة دفاتر السياسة و القانون الصادرة عن جامعة ورقلة، العدد 16 جانفي 2017.

3- بوقرط ربيعة، حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية.

4- حيدر نجيب أحمد أ حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي ، مجلة الفتح العدد ثلاثون جامعة ديالي 2007

5- زكي محمد النجار ، حجية الحكم الجزائي أمام قضاء التأديب في النظام القانوني المصري، مجلة العلوم الإدارية، العدد الثاني، ديسمبر 1983.

6- صالح أحمد الفرجاني ، مجلة العلوم القانونية والشرعية ، ليبيا، 2015 ، ص 229

7- صالح الزيداني ،الحماية القانونية للموظف ازاء طاعة الأوامر غير المشروعة ،بحث مقارن مجلة الفقه و القانون ،العدد الثالث ،يناير 2013

8- عبد الفتاح حسن ، أثر الحكم الجزائي في إنهاء علاقة الموظف بالدولة، مجلة العلوم الإدارية ، العدد الأول، 1962.

9- عبد الله رمضان بنيني، العلو في الجزاء التأديبي وأثره على القرار الإداري دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والشرعية ، العدد السادس جامعة الزاوية، ليبيا د . ت .

10- فريدة بن يونس، العفو الشامل و الاختصاص التشريعي لرئيس الجمهورية في القانون الجزائري، مجلة الفكر، العدد السابع.

قائمة المراجع و المصادر

- 11- قوة الحكم الجزائي الباب الصادر في واقعة قبل تفاقم نتائجها أمام القضاء الجزائي -دراسة مقارنة بين التشريعين الأردني والإماراتي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية ، المجلد 13، العدد 2، ديسمبر 2016 .
- 12- قيقاية مفيدة، أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف ، مجلة العلوم الإنسانية عدد 46 ديسمبر 2016، الجزائر.
- 13- محمد صلاح أبو رجب ، اطلالة حول اجراءات الدعوى الادارية ،مركز الأبحاث الدراسات القانونية www.facebook.com/center.research.legal بتاريخ 2016/10/10.
- 14- مهدي بخدة،النظام القانوني للإستقالة دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري،مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية،المجلد 11 العدد2،سنة2019.

د- المنتقيات و الندوات العلمية:

- 1- أسامة النعيمات ، الجريمة التأديبية و العقوبة التأديبية وفقا لنظام الخدمة المدنية الأردنية رقم 30 لسنة 2007/04/11، ورقة عمل مقدمة في ندوة الإجراءات القانونية والإدارية لانضباط و تأديب الموظفين ،عمان ، 2007
- 2- رمضان محمد بطيخ ، ضمانات التأديب، ورقة عمل في ندوة دور القضاء الاداري في دعم وتعزيز الخدمة المدنية العربية للتنمية الادارية ، القاهرة 2007 .
- 3- رمضان محمد بطيخ، سلطة التأديب، ورقة عمل في ندوة الإجراءات القانونية و الإدارية لانضباط و تأديب الموظفين ، عمان، 14 أبريل 2007 .
- 4- عبد الباسط عبد المحسن، ورقة عمل حول الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية ، دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية البركان العربي مملكة البحرين 20-21 نوفمبر 2013

قائمة المراجع و المصادر

هـ- المصادر:

- الدساتير:

1- دستور 1996 المعدل و المتمم بالقانون 16- 01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة رقم 4 المؤرخة في 07 مارس 2016.

2- الدستور المصري لسنة 2014

- الاتفاقيات و المواثيق الدولية:

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1984، أعتد بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف (د.3) المؤرخ في 10 ديسمبر 1984.

2- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المعتمدة بموجب القرار رقم 55-61 المؤرخ في ديسمبر 2000. عن الجمعية العامة للأمم المتحدة.

3- إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر في 26 أغسطس

لسنة 1789

- النصوص القانونية:

- الأوامر:

1- الأمر 66-155 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 الذي يتضمن قانون الاجراءات الجزائية، السنة الثالثة، العدد 48، المعدل و المتمم.

2- رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل و المتمم بالقانون 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006. جريدة رسمية 84.

3- الأمر رقم 66 - 133 المؤرخ في 12 | المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966

قائمة المراجع و المصادر

- 4- الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة،
المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية رقم 46.
- 5- الأمر 01/06 المؤرخ في 27 فبراير 2006 المتضمن ميثاق السلم
و المصالحة الوطنية الجريدة الرسمية عدد 11.
- 6- الأمر 86/70 المؤرخ في 47 شوال 1390 الموافق 15 ديسمبر
1970 المتضمن قانون الجنسية المعدل و المتم بالأمر 01/05 المؤرخ في 27
فبراير 2005 الجريدة الرسمية 15 .
- القوانين:

- 1- قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 ، المؤرخ في اول نوفمبر
2016، الجريدة الرسمية العدد 43 مكرر " أ " .
- 2- القانون رقم 58 لسنة 1937 بإصدار قانون العقوبات ،الوقائع
المصرية ،العدد 71 المعدل بالقانون رقم 95 لسنة 2003بالغاء القانون رقم
105 لسنة 1980 بإنشاء محاكم أمن الدولة و تعديل بعض أحكام قانوني
العقوبات و الاجراءات الجزائية ،الجريدة الرسمية العدد 25.
- 3- القانون رقم 117 لسنة 1958 المتعلق بإعادة تنظيم النيابة
الإدارية والمحاكمات التأديبية في الإقليم المصري، المؤرخ في 24 أغسطس
1958،الجريدة الرسمية العدد 24 مكرر، المعدل بالقانون رقم 12 لسنة
1989.
- 4- قانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 اوت سنة 1978،يتضمن القانون
الأساسي العام للعامل،الجريدة الرسمية،عدد32،الصادرة بتاريخ 8 اوت 1978.
- 5- القانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتمم و المعدل
بالقانون رقم 08-01 المؤرخ في 22 يناير 2008 المتعلق بالتأمينات
الاجتماعية.
- 6- القانون 18 لسنة 2015 12 مارس 2015 بإصدار قانون الخدمة
المدنية ،الجريدة الرسمية العدد 11.

قائمة المراجع و المصادر

- 7- القانون رقم 278/63 المؤرخ بتاريخ 26/07/1963 الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية، المعدل و المتمم بالأمر رقم 68-419 المؤرخ في 30 ربيع الاول عام 1388 الموافق ل 26 يونيو سنة 1968 و القانون رقم 05-06 المؤرخ في 26 أفريل 2005، الجريدة الرسمية العدد 30.
- 8- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21.
- 9- قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 في 20 يولييه 1978 الجريدة الرسمية 29 تابع "ب"، المعدل و المتمم .
- 10- القانون رقم 47 لسنة 1972 بشأن بمجلس الدولة الصادر بتاريخ 05 أكتوبر 1972، الجريدة الرسمية عدد 40.
- 11- القانون رقم 39 لسنة 1975 في 03 يولية 1975 بشأن تأهيل المعوقين، الجريدة الرسمية العدد 27.
- 12- القانون رقم 19 لسنة 1973 في 13 مايو 1973، السنة السادسة عشر، الجريدة الرسمية عدد 19 مكرر، بتحديد سن التقاعد للعلماء خريجي الأزهر و من في حكمهم ، المعدل بالقانونين رقمي 45 لسنة 1974 و 42 لسنة 1977.
- 13- القانون رقم 81-08 المؤرخ في 24 شعبان سنة 1401 الموافق ل 27 يونيو سنة 1981 المتعلق بالعتل السنوية، الجريدة الرسمية 887.
- 14- القانون رقم 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المؤرخ في 08 مايو سنة 2002 ، الجريدة الرسمية عدد 34.
- 15- القانون رقم 84/11 المؤرخ في 9 رمضان عام 1404 الموافق ل 9 يونيو سنة 1984، المتضمن قانون الأسرة، الجريدة الرسمية عدد 24، المعدل و المتمم بالأمر 02/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005، الجريدة الرسمية عدد 15.

قائمة المراجع و المصادر

- 16- قانون عضوي رقم 11/04 مؤرخ في 6 سبتمبر 2004 يتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية رقم 57.
- 17- القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية رقم 28.

المراسيم:

- 1- المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61.
- 2- المرسوم الرئاسي رقم 124/06 المحدد لكيفيات إعادة إدماج او تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع اجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية المؤرخ في 27 مارس 2006. ج.ر.ج العدد 19.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 يوليو 2009 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 97-59 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 44.
- 4- المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984 الذي يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.
- 5- المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية والإدارات، السنة الثانية و العشرون، الجريدة الرسمية، العدد 13
- 6- المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، السنة التاسعة عشر، الجريدة الرسمية العدد 37.

قائمة المراجع و المصادر

7- المرسوم رقم 84 - 10 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام. 1404 الموافق 14 يناير سنة 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها و تنظيمها وعمله ،السنة الواحدة و العشرون ،العدد 3.

- القرارات و المناشير:

1- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017 في 27 مايو 2017 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 ،الجريدة الرسمية العدد 21 مكرر.

2- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 112 لسنة 2003 في 19 يوليو 2003 بشأن تحديدي أيام العيد التي تعتبر اجازة بأجر كامل للعمال ،الوقائع المصرية العدد 161 والمعدل بقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 49 لسنة 2009 في 16 فبراير سنة 2009 ، العدد 39 .

3- قرار وزير الصحة رقم 695 لسنة 1984 في 17 نوفمبر 1984 بشأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضا يعادل أجره كاملا طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته المعدل بالقرار 259 لسنة 1995 في 25 يوليه 1995،الوقائع المصرية ،العدد 165.

4- قرار وزير التعليم العالي والبحث العلمي رقم 554/أ.خ.و/2019. المؤرخ في 19 أوت 2019.

5- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 ،الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الرقم 05 / ك / خ / م ع و ع / 03.

و- الأحكام القضائية:

- قرارات مجلس الدولة الجزائري:

1- قرار مجلس الدولة رقم 70 مؤرخ في 19 فيفري 2001 ، قضية (الخبير . د) ،، الغرفة الثالثة ضد وزير العدل ، قرار غير منشور.

قائمة المراجع و المصادر

- 2- قرار رقم 42568 الصادر بتاريخ 1985/12/07 ،المجلة القضائية 1990،العدد1
- 3- القرار رقم 167207 الصادر في 1999/07/12 .
- 4- القرار رقم 1192 الصادر في 2001/04/09.
- 5- القرار رقم 144707 الصادر بتاريخ 1999/02/01.
- 6- القرار رقم 039009 الصادر في 2007/11/14.
- 7- القرار رقم 755 الصادر بتاريخ 2001/07/09 .
- 8- القرار رقم 067719 المؤرخ في 2011./09/08
- أحكام المحكمة الادارية العليا في مصر:
 - 1- حكم المحكمة الإدارية العليا، جلسة 1970/12/13 السنة السادسة عشر قضائية .
 - 2- حكم المحكمة الإدارية العليا بجلسة 15نوفمبر 1955 الطعن رقم.32
 - 3- حكم محكمة القضاء الإداري في القضية 4422 لسنة 8 القضائية في 1956/3/12، سنة 10.
 - 4- الطعن رقم 1702 لسنة 2قفي 1957/7/23 ، مج ، س 2 .
 - 5- حكم محكمة القضاء الاداري 215 لسنة 1 قد جلسة 1948/02/17 .
 - 6- حكم محكمة القضاء الإداري في 25 نوفمبر 1953س 8، ص115 وفي 23 ديسمبر سنة 1953 س 8.
 - 7- حكم محكمة العدل الأردنية في القضية رقم 71/62.
 - 8- مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا، قضية رقم 1723 تاريخ 1958/01/25 السنة الأولى
 - 9- حكم محكمة القضاء الإداري الصادر في 15 مارس سنة 1953 ،س 7.

قائمة المراجع و المصادر

- 10- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 29 مايو سنة 1956 ، س 10
- 11- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 11 نوفمبر 1961 سنة 7.
- 12- حكم المحكمة الإدارية العليا - طعن رقم 4116 لسنة 35 جلسة 1994/08/27 جزء 2 .
- 13- حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 09 جوان 1978
- 14- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 5 يناير 1963 س 8 .
- 15- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 14 ديسمبر 1957 س 3
- 16- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 12 يناير سنة 1963 س 8 .
- 17- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 24 ديسمبر سنة 1966 س 12 .
- 18- حكم المحكم الإدارية رقم 564 في 22 ديسمبر 1962.
- 19- قرار مجلس الدولة رقم 001192 المؤرخ في 2001/04/09 المنشور في مجلة مجلس الدولة ، العدد 1 سنة .
- 20- الطعن رقم 29/3 قد بتاريخ 1985/03/31
- 21- الطعن رقم 600 السنة 16 قضائية جلسة 09 أبريل 1972.
- 22- الطعن رقم 924 ، جلسة 19 أبريل 1969
- 23- الطعن رقم 6629 لسنة 45 جلسة 18/03/2001، الجزء 2
- 24- الطعن رقم 8022 لسنة 47 بتاريخ 10/05/2003 .
- 25- الطعن رقم 7824 لسنة 51 ق جلسة 26/02/2008.
- 26- الطعن رقم 177 لسنة 3 ق، جلسة 01/03/1958.
- 27- الطعن رقم 478 لسنة 3 ق، جلسة 01/03/1958
- 28- الطعن رقم 2495 لسنة 30 ق، جلسة 17 /06/ 1986.

قائمة المراجع و المصادر

- 29- الطعن رقم 8212 لسنة 32 ق، جلسة 10 / 2 / 1990
- 30- الطعن رقم 1476 لسنة 30 ق، جلسة 1989/12/31
- 31- الطعن رقم 6770 لسنة 58، جلسة 1989/4/4
- 32- الطعن رقم 7963 لسنة 48 ق، جلسة 01/21/
- 33- الطعن رقم 4318 لسنة 45 ق، جلسة 23 يونيوه 2001. طج
- 34- الطعن رقم 4020 لسنة 40 قضائية عليا جلسة 22 مارس سنة
- 1997
- 35- الطعن رقم 3709 لسنة 44 ق، جلسة 2000/11/12،
- 36- الطعن رقم 15575 لسنة 49 ق، جلسة 25 / 3 / 2006 أن
- 37- الطعن رقم 619 لسنة 39 ق، جلسة 1994 / 2 / 19
- 38- الطعن رقم 1041 لسنة 41 القضائية، جلسة 31 من مايو سنة
- 1998
- 39- الطعن رقم 12415 لسنة 48، عليا، جلسة 2006/1/21 العدد 51،
قاعدة رقم 39.
- 40- الطعن رقم 1733 ق بجلسة 3 أوت 1993.
- 41- الطعن رقم 454 لسنة 5 ق، جلسة 1961/2/11.
- 42- الطعن رقم 3003 لسنة 43 ق، جلسة 2001/ 5 / 5.
- 43- طعن رقم 1010 لسنة 10 ق، جلسة 1965./5/22.
- 44- بالطعن رقم 6629 لسنة 45 جلسة 2001/03/18.
- 45- الطعن رقم 244 لسنة 15 ق، جلسة 1973/04/28.
- 46- الطعن رقم 1041 لسنة 41 ق، جلسة 1998 / 05 / 31.
- 47- الطعن رقم 280 لسنة 84 ق، جلسة 1989/04/01.
- 48- الطعن رقم 4276 لسنة 35 ق جلسة 1990/11/17.
- 49- في الطعن رقم 1723 لسنة 2 ق، جلسة 1958/1/25.
- 50- الطعن رقم 4242 لسنة 37 ق، جلسة 1993 / 7 / 31

قائمة المراجع و المصادر

51- الطعن رقم 327 لسنة 41 قضائية عليا جلسة 12 من يوليو سنة

.1997

ثانيا باللغة الفرنسية:

- **Ouvrages :**

1- Alice monrosty, la faute disciplinaire du salarié dans les arrêts de la cour d' appel de Douai, université lille II 2001.

2- André De Laubadère, Traite élémentaire de droit administratif ,2eme Edition France1957.

3- Anne Jourda Dardaud, La procédure disciplinaire dans la Fonction publique faute, Sanction ,recours, Edition du Papyrus, France 2009.

4- Dé loubadère (andré) traité de droit administratif seizième Edition. LGDG..

5- Haïtham SAKR les droits et libertés du fonctionnaire dans les jurisprudences du conseil d'état libanais et du conseil d'état français, thèse pour le doctorat en droit 2008 .

6- Mourgeon Jacques ، la répression administrative thèse de doctorat, droit ، Toulouse،1966 .

- **Les Lois :**

1-Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Modifié par Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 - art. 10 JORF 27 juillet 2005.

2- 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016

3-loi n 87-529 du 13 juillet 1987 . art 4 jorf 16 juillet 1987.

4-loi n 83-634 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaire. Modifié par la loi n 87-529 jorf 16 juillet 1987.

5-Loi n 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

6-Loi n 84-53 du 26 janvier portant dispositions statutaire relative à la fonction publique territoriale.

7-loi n 45-16.

8-Décret n 53-934 du 30 septembre 1953 portant réforme du contentieux administratif.

9-Décret n 84-961 du 25 octobre 1984 relatif a la procédure disciplinaires de l' ETAT.

10- guide de procédures, 'droit disciplinaire', Centre de gestion la fonction publique territoire du nord page .9 lille GEDEX avril 2001.

11- la discipline dans la fonction publique de l' ETAT

12- la discipline dans la fonction publique de l'état d.g.a.f.p .documentation française.

13- Centre de gestion de la fonction publique territoriale du nord, Age de départ en retraite du fonctionnaire de la catégorie. Active à partir du 1er janvier 2010. France.

14- la discipline dans la fonction publique de l'état. Direction générale de l'administration de la fonction publique . la documentation française

- Decisions judiciaires du conseil d etat :

1- C.E 25 juin 1952.moizant .conseil d'état et la jutiction administrative.

2- Guide la discipline dans la fonction publique de l'état voir CE 24 Janvier 1936,Sieur Montabre, PGAFP, .

3- C.C18 septembre 1968, no 86-217, Lois relative a la liberté de communication .j.o.r.f, loi et décrets, P.11296,

4- Conseil d'état n 35065,17 novembre 2/11/2017.

5-

- 6- Conseil d'état statuant au contentieux n° : 05911 ,
le 04/11/2017
- 7- CE 5 déc. 1980 n°13800
 - 8- CE 24 juin 1988 n°81244
 - 9- - CE 25 mai 1990 n°94461
 - 10- Voir CE 21 février 1969, 74816, ministre des Postes C/Sieur Kopacki. www.legifrance.gouv.fr
 - 11- CE 27 janv. 1993 n°115274. www.legifrance.gouv.fr.
 - 12- Conseil d'Etat, 7 SS, du 12 décembre 1994, 136497.. www.legifrance.gouv.fr.
 - 13- CE, 30 juillet 2003, Houille, req. n° 232238. www.legifrance.gouv.fr.
 - 14- CE, 27 mai 1955, Dame Kowalewski, req. n° 14646, Rec.
 - 15- 297 ; www.legifrance.gouv.fr.
 - 16- CE, 9 mars 1956, Dame veuve Audic, Rec. T. 690 www.legifrance.gouv.fr.
 - 17- CE, 11 mai 1956, Chomat, Rec. 200 ; www.legifrance.gouv.fr.
 - 18- CE, 6 mars 1968, Sieur Laouni, req. n° 71554, Rec. 160 ; CE, 14 avril 1995. www.legifrance.gouv.fr.
 - 19- CE, 27 juillet 2009, Ministre de l'Éducation nationale,
 - 20- req. n° 313588. www.legifrance.gouv.fr.
 - 21- CE, 27 juillet 2009, Ministre de l'Éducation nationale,
 - 22- req. n° 313588. www.legifrance.gouv.fr.
 - 23- CE 3 mai 1963 Alaux ; CE 6 déc. 2002 n°237518 www.legifrance.gouv.fr.
 - 24- Cour administrative d'appel de Lyon, 3ème chambre - formation à 3, du 2 décembre 2003, 99LY02890. www.legifrance.gouv.fr.
 - 25- Conseil d'Etat, 2 / 6 SSR, du 24 juin 1988, 81244 www.legifrance.gouv.fr

قائمة المراجع و المصادر

26- ARRÊT DU TRIBUNAL (cinquième chambre) 16 juillet 1998, Dans l'affaire T-144/96: www.legifrance.gouv.fr.

27- CE, 3 mai 1963, Sieur Alaux, req. n° 56932, Rec. 261 www.legifrance.gouv.fr.

28- .

29- CE, 6 décembre 2002, Stinovic, req. n° 237518.req. n° 237518 www.legifrance.gouv.fr.

30- CE 8 janvier 1997, M. G, req.n 43.379 www.legifrance.gouv.fr.

31- CE 11 mai 1956, Charnat. p. 200 ; CE 30 septembre 1960, secrétaire d'État aux affaires économiques, www.legifrance.gouv.fr.

32- CE 31 mai 1968, Moreau. www.legifrance.gouv.fr.

33- un arrêt du 24 juin 1988, Chamand www.legifrance.gouv.fr

Site Internet :

1- [www.alwaraq.net /lisanSrhoneutf8](http://www.alwaraq.net/lisanSrhoneutf8)

2- www.olc.bu.edu.eg/olc/images/422

3- l'administration.www.la.rousse.fr

4- www.legifrance.gouv.fr.

5- www.legifrance.fr

6- www.conseil-etat.fr

7- www.sis.gov Islamqa.eg

8- <https://.info/ar>

3	شكر وعرفان
4	إهداء
5	مقدمة
14	الفصل التمهيدي: الطرق القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية
14	المبحث الأول: إنتهاء الخدمة بقوة القانون
15	المطلب الأول: بلوغ سن التقاعد
15	الفرع الأول: مفهوم سن التقاعد
24	المطلب الثاني: فقد الجنسية
24	الفرع الأول: مفهوم فقد الجنسية
26	الفرع الثاني: فقدان الجنسية كسبب لانتهاء الوظيفة
28	المطلب الثالث: الوفاة
28	الفرع الأول: الوفاة في تشريعات الوظيفة العامة
30	الفرع الثاني: الحقوق المالية المترتبة عن الوفاة
46	المبحث الثاني: انتهاء الخدمة بإرادة الإدارة
46	المطلب الأول : الفصل من الخدمة
46	الفرع الأول :مفهوم الفصل من الخدمة
48	الفرع الثاني : فصل الموظف العام في التشريعات المقارنة
54	المطلب الثاني: نقص اللياقة الصحية ونقص الكفاءة المهنية
55	الفرع الأول: نقص اللياقة الصحية
58	الفرع الثاني : نقص الكفاءة المهنية

- المطلب الثالث: الإستقالة 31.....
- الفرع الأول : مفهوم الاستقالة..... 31.....
- الفرع الثاني : صور الاستقالة..... 33.....
- الباب الأول: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية 64.....
- الفصل الأول :ماهية الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية..... 65.....
- المبحث الأول :مفهوم الجريمة التأديبية..... 65.....
- المطلب الأول :تعريف الجريمة التأديبية 66.....
- الفرع الأول :التعريف الفقهي للجريمة التأديبية..... 66.....
- الفرع الثاني : التعريف القضائي للجريمة التأديبية..... 67.....
- الفرع الثالث : التعريف التشريعي للجريمة التأديبية 70.....
- الفرع الرابع: أخطاء الموظف العام خارج نطاق وظيفته 72.....
- المطلب الثاني : أركان الجريمة التأديبية..... 77.....
- الفرع الأول: الركن المادي 78.....
- الفرع الثاني: الركن المعنوي 84.....
- الفرع الثالث: الركن الشرعي..... 87.....
- المبحث الثاني: مفهوم الجريمة الجزائية..... 90.....
- المطلب الأول: تعريف الجريمة الجزائية..... 90.....
- الفرع الأول: التعريف الفقهي للجريمة الجزائية 91.....
- الفرع الثاني :تمييز الجريمة الجزائية عن غيرها من الجرائم الأخرى 93.....
- المطلب الثاني: أركان الجريمة الجزائية..... 95.....
- الفرع الأول: الركن المادي 95.....
- الفرع الثاني: الركن المعنوي 97.....

- 98..... الفرع الثالث: الركن الشرعي
- 99..... المبحث الثالث: الجرائم الجزائية للموظف أثناء تأديته لمهامه
- 100..... المطلب الأول: الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات
- 100..... الفرع الأول: جريمة إساءة استعمال السلطة ضد الأفراد
- 107..... الفرع الثاني: جرائم إساءة استعمال السلطة ضد الشيء العمومي
- 110..... المطلب الثاني: الجرائم المنصوص عليها في قانون مكافحة الفساد الإداري
- 111..... الفرع الأول: جرائم الفساد الإداري
- 120..... الفرع الثاني: جرائم الفساد في الصفات العمومية
- 125..... الفصل الثاني: إجراءات التأديب الإداري
- المبحث الأول : السلطات المختصة بالتحقيق التأديبي (التحقيق الإداري) في التشريعات المقارنة 125
- 126..... المطلب الأول : صور التحقيق التأديبي
- 127..... الفرع الأول : نظام التأديب الإداري أو الرئاسي
- 128..... الفرع الثاني: نظام التأديب القضائي
- 129..... الفرع الثالث: النظام الشبه قضائي (المختلط)
- 130..... المطلب الثاني: سلطات التأديب في التشريعات المقارنة
- 130..... الفرع الأول :في التشريع الجزائري
- 132..... الفرع الثاني :في التشريع المصري
- 135..... المبحث الثاني : الضمانات التأديبية
- 135..... المطلب الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي
- 135..... الفرع الأول: مواجهة الموظف بالوقائع المنسوبة إليه

- 139..... الفرع الثاني: تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه
- 141..... الفرع الثالث :مبدأ حياد جهة التحقيق
- 144..... الفرع الرابع :تسبب القرار التأديبي
- 148.....المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي
- 148..... الفرع الأول: التظلم الإداري
- 154..... الفرع الثاني: الطعن القضائي
- 160.....المبحث الثالث : الجزاءات التأديبية
- 161.....المطلب الأول : مفهوم الجزاء التأديبي
- 162..... الفرع الأول : تعريف الجزاء التأديبي
- 164..... الفرع الثاني: المبادئ التي تحكم العقوبات التأديبية
- 173.....المطلب الثاني: صور الجزاءات التأديبية وطرق إنقضائها
- 173..... الفرع الأول : صور الجزاءات التأديبية في التشريعات المقارنة
- 179..... الفرع الثاني: طرق انقضاء الجزاءات التأديبية
- 189.... الباب الثاني: أثر الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية
- 190..... الفصل الأول :حجية الأحكام الجزائية أمام سلطات التأديب
- 190.....المبحث الأول: ماهية الحكم الجزائي
- 191.....المطلب الأول :مفهوم الحكم الجزائي
- 191..... الفرع الأول: تعريف الحكم الجزائي
- 192..... الفرع الثاني: أنواع الأحكام الجزائية
- 195..... الفرع الثاني: عناصر الحكم الجزائي التي تحوز الحجية
- 201.....المطلب الثاني :إستقلال الجريمة الجزائية عن الجريمة التأديبية
- 203..... الفرع الأول: إستقلال التأديب عن التجريم

- 219..... الفرع الثاني : أثر العقوبة الجزائية على العلاقة الوظيفية.
- 231..... المبحث الثاني : حجية الأحكام الجزائية.
- 233..... المطلب الأول: أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة.
- 235..... الفرع الأول: أثر وقف التنفيذ على مساءلة الموظف تأديبيا.
- 237..... الفرع الثاني : أثر العفو على مساءلة الموظف تأديبيا.
- 240..... المطلب الثاني : أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة.
- 241..... الفرع الأول : البراءة لانتهاء الوجود المادي للوقائع.
- 246..... الفرع الثاني : البراءة المبنية على تكييف الفعل ولبطلان الإجراءات.
- 247..... الفرع الثالث : البراءة لإنقضاء القصد الجزائي وشيوع التهمة.
- 252..... الفصل الثاني: أثر الحكم الغيابي ووقف تنفيذ العقوبة على العلاقة الوظيفية.
- 252..... المبحث الأول : أثر الحكم الغيابي على الموظف العام.
- 253..... المطلب الأول : ماهية الحكم الجزائي الغيابي.
- 253..... الفرع الأول : الحكم الجزائي في الغيابي في الجرح والمخالفات.
- 256..... الفرع الثاني: الحكم الغيابي في الجنايات.
- 258..... المطلب الثاني: أثر الحكم الغيابي على العلاقة الوظيفية.
- 258..... الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري.
- 260..... الفرع الأول: موقف المشرع المصري.
- 260..... المبحث الثاني: أثر وقف تنفيذ العقوبة على الموظف العام.
- 261..... المطلب الأول: ماهية نظام وقف تنفيذ العقوبة.
- 261..... الفرع الأول: تعريف وقف التنفيذ.
- 263..... الفرع الثاني: شروط وقف تنفيذ العقوبة.

- المطلب الثاني: أثر وقف تنفيذ العقوبة على العلاقة الوظيفية 269
- الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري 270
- الفرع الثاني: موقف المشرع المصري 270
- الختاتمة 272
- قائمة المراجع و المصادر: 281